

UNDT/2022/085, Firas Mihyar

Décisions du TANU ou du TCNU

Que les faits sur lesquels les mesures disciplinaires étaient fondées ont été établies, il existe des preuves que le demandeur a mal interféré avec l'exercice de recrutement pour la position de LSA Sulaymaniyah. De plus, le demandeur ne conteste pas le fait qu'il n'a pas signalé une faute potentielle de la part de son superviseur. En conséquence, l'administration a établi le niveau de preuve requis des faits sur lesquels les mesures disciplinaires étaient fondées. La question de savoir si les faits établis constituent légalement pour mal, l'administration a correctement déterminé que: a. En déplaçant MD F. A. à la longue liste des candidats, malgré le fait que les RH du PNUD aient marqué sa demande comme «non considérée» par manque de l'expérience de travail requise, le demandeur n'a pas démontré les normes d'intégrité les plus élevées, en violation du règlement 1.2 du personnel du personnel. (b), et modifié intentionnellement et / ou falsifié les dossiers qui lui ont été confiés en raison de ses fonctions, en violation de la règle 1.2 (i); né En agissant sur l'instruction de MH K. à inclure MD F. A. dans la liste restreinte des candidats au poste de LSA Sulaymaniyah même si MD F. A. n'a pas répondu au critère de sélection de l'expérience de travail et en partageant les détails de la connexion pour le PNUD RH Plateforme en ligne avec MH K. Lorsqu'il n'a pas été officiellement fourni un tel accès, le demandeur n'a pas démontré le niveau d'intégrité le plus élevé et n'a pas utilisé les actifs de l'organisation avec les soins requis, en violation des règlements du personnel 1.2 (b) et 1.2 (q); c. En partageant les détails de connexion pour la plate-forme en ligne RH du PNUD avec MH K., alors qu'il n'avait jamais reçu un tel accès, le demandeur n'a pas non plus exercé la plus grande discrétion en matière de affaires officielles et communiquées des informations connues uniquement par lui En raison de sa position officielle à une personne non autorisée à recevoir de telles informations, à savoir MH K. Ainsi, ses actions n'étaient pas cohérentes avec le règlement 1.2 (i) du personnel; et d. En ne signalant pas l'inconduite potentielle par MH K. pour ses instructions pour inclure MD F. A. dans la liste restreinte, le demandeur n'a pas respecté ses obligations en vertu de la règle 1.2 (c). En conséquence, par sa conduite, le demandeur a violé le

règlement du personnel 1.2 (b), 1.2 (i) et 1.2 (q), et les règles du personnel 1.2 (c) et 1.2 (i), et les faits établis équivalent à une faute en vertu du chapitre X du chapitre X de le personnel règne. La question de savoir si les mesures disciplinaires appliquées étaient proportionnées à l'infraction, que l'administration ait correctement considéré les facteurs aggravants et atténuants: le tribunal craint que l'administration n'ait pas correctement pris en compte les facteurs pertinents suivants. En ce qui concerne le long service satisfaisant du demandeur, l'administration n'a pas considéré l'avoir comme un facteur atténuant. En effet, une longue période de service sera généralement un facteur atténuant, à moins que les actes d'inconduite ne soient de nature si grave qu'aucune durée de service ne peut sauver un employé qui en est coupable des mesures disciplinaires les plus sévères (voir, par exemple, Yisma UNDT / 2011/061, par. 35; demandeur UNDT / 2022/048, par. 276). Dans le cas présent, le demandeur a environ 20 ans de service de long et sans tache avec l'organisation, notamment dans plusieurs stations de service de difficultés et zones de guerre. L'inconduite en l'espèce n'est pas de nature aussi grave qui permettrait à l'administration de le ignorer. En ce qui concerne le manque de gain financier, l'administration considère que le demandeur n'a jamais été accusé d'avoir obtenu un gain financier et est donc inapplicable dans le cas instant. À cet égard, le tribunal rappelle que «les éléments constitutifs d'une infraction doivent être considérés séparément des facteurs d'atténuation et d'aggravation» (voir Turquie 2019-UNAT-955, par. 40), et en tant que tel, l'administration a confondu les éléments constitutifs avec Facteurs atténuants. En outre, le rapport d'enquête montre que OAI n'a trouvé aucune preuve que le demandeur avait une relation ou une amitié avec MD F. A., ou que le demandeur a reçu une faveur en échange de ses actions en ce qui concerne le recrutement en cause. Aucun gain personnel qui en résulte n'a été considéré comme un facteur atténuant dans un cas similaire dans le passé. En ce qui concerne l'action du demandeur sous les instructions de son superviseur, l'administration considère que «dans d'autres circonstances, [son] agissant sous les instructions de [son] superviseur aurait pu être considéré comme un facteur atténuant, le fait que [il] n'a pas réussi à Signaler une faute de la part de [son] superviseur, rend également ce facteur inapplicable dans le cas instantané ». Ce faisant, l'administration a de nouveau confondu par erreur les éléments constitutifs d'une infraction avec des facteurs atténuants. Le Tribunal ne explique pas pourquoi le non-respect du demandeur à signaler l'inconduite potentielle de son superviseur aurait pu rendre un facteur atténuant inapplicable, à savoir son jeu sous les instructions de son superviseur. Par conséquent, l'administration n'a pas examiné correctement les facteurs d'atténuation mentionnés ci-dessus dans le cas présent. Si la sanction

disciplinaire était conforme à la pratique passée: la lettre de sanction stipule simplement que l'USG / DMSPC a «considéré la pratique passée de l'organisation en matière d'inconduite comparable». Cependant, il n'a mis en place aucune «pratique passée spécifique de l'organisation» et n'a pas analysé la nature spécifique des actions considérées. Dans sa réponse, l'intimé fait valoir que l'organisation prend des cas impliquant des processus inappropriés et / ou l'utilisation de bases de données / plateformes des Nations Unies et le fait de ne pas signaler au sérieux l'inconduite. Le tribunal est préoccupé par l'analyse inadéquatement et inappropriée de l'administration de la nature et de la gravité de la conduite en cause. Après avoir parcouru les preuves au dossier, le Tribunal constate que, sous l'instruction de son superviseur, le demandeur a essentiellement mal interféré avec l'exercice de recrutement pour un seul poste, et il n'a pas signalé l'inconduite potentielle de son superviseur. Après un examen minutieux de la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire et des cas de comportement criminel du 1er juillet 2009 au 31 décembre 2020, le Tribunal a identifié deux cas impliquant une mauvaise interférence avec l'exercice de recrutement qui peut être comparable à la présente affaire (voir le tableau ci-dessous). Dans ces cas, les mesures disciplinaires imposées ont été une censure écrite et une amende de salaire de base nette d'un mois, qui sont moins graves que celles imposées en la présente affaire. De plus, bien qu'il puisse être soutenu que dans le cas présent, le demandeur n'a pas signalé une faute potentielle de son superviseur, il est incontestable qu'il ait agi sous l'instruction de son superviseur après que des exercices de recrutement répétés n'aient pas recruté un candidat approprié. À cet égard, le tribunal note en outre que la pratique antérieure de l'organisation sur les questions disciplinaires montre également que, entre le 1er juillet 2011 et le 30 juin 2012, deux membres du personnel ont été imposés à une sanction de censure et à l'obligation d'assurer la formation pour avoir agi en vertu des instructions des instructions des instructions des instructions des instructions des instructions Leur superviseur pour contacter les fournisseurs potentiels et engagés irrégulièrement dans des communications avec un fournisseur concernant les spécifications requises par l'organisation. En déterminant la sanction des irrégularités des achats dans cette affaire, l'organisation a examiné que les deux membres du personnel avaient agi en vertu des instructions de leur superviseur mais ne les ont pas sanctionnés pour ne pas signaler l'inconduite potentielle de leur superviseur. En conséquence, l'imposition de deux sanctions simultanées, c'est-à-dire une censure écrite et la perte de deux étapes de grade semble également excessive compte tenu de la pratique passée. À la lumière de ce qui précède, pour

déterminer la sanction, l'administration n'a pas dûment examiné tous les facteurs pertinents, y compris les facteurs atténuants et les pratiques passées et, en tant que tel, l'imposition cumulative d'une censure écrite et la perte de deux étapes de grade sur le demandeur était excessif, déraisonnable et disproportionné à l'inconduite. Que le demandeur ait droit à tout remède ayant constaté que les mesures disciplinaires étaient excessives, déraisonnables et disproportionnées par rapport à l'inconduite, le tribunal considère qu'il y a eu une erreur judiciaire en l'espèce. À ce titre, la décision contestée doit être annulée et les mesures disciplinaires doivent être annulées. Étant donné que l'administration est mieux placée pour peser tous les facteurs pertinents pour déterminer une sanction appropriée, le tribunal juge approprié de renvoyer l'affaire à l'administration afin qu'une sanction proportionnelle soit imposée au demandeur. Il est également rappelé que l'administration prenne en considération la pratique passée du secrétaire général, ainsi que toutes les circonstances aggravantes et atténuantes.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur conteste la décision de lui imposer les mesures disciplinaires de la censure écrite et de la perte de deux étapes en classe.

Principe(s) Juridique(s)

La norme de preuve applicable à un cas où les mesures disciplinaires n'incluent pas la séparation ou le licenciement est celle de la prépondérance des preuves, c'est-à-dire plus probablement que les faits et les circonstances sous-jacentes à l'inconduite ou se sont produites (voir l'article 9.1 (b) de ST / AI / 2017/1 (conduite insatisfaisante, enquêtes et processus disciplinaire); voir également Suleiman 2020-UNAT-1006, par. 10). Pour déterminer si la norme de preuve a été respectée, le tribunal «n'est pas autorisé à enquêter sur les faits sur lesquels la sanction disciplinaire n'a pas été fondée et ne peut pas substituer son propre jugement à celle du Secrétaire général». Ainsi, il «examinera seulement s'il existe des preuves suffisantes pour les faits sur lesquels la sanction disciplinaire était fondée» (voir Nadasan 2019 Unat-918, par. 40). Pour évaluer si les faits établis constituent légalement une faute, «la déférence due [doit] être accordée au Secrétaire général pour tenir les membres du personnel selon les normes d'intégrité les plus élevées et la norme de conduite préférée par l'administration dans l'exercice de sa règle- faire

la discrétion. L'administration est mieux placée pour comprendre la nature de l'œuvre, les circonstances de l'environnement de travail et les règles justifiées par ses exigences opérationnelles »(voir Nadasan, par. 41). La question du degré de sanction est généralement réservée à l'administration, qui a le pouvoir discrétionnaire d'imposer la mesure qu'elle considère adéquate aux circonstances de l'affaire et aux actions et au comportement du membre du personnel impliqué. (Voir Portillo Moya 2015-UNAT-523, par. 19). La déférence due n'implique pas d'acquiescement non critique. Alors que le tribunal des litiges doit résister à imposer ses propres préférences et doit permettre au Secrétaire général une marge d'appréciation, toutes les décisions administratives sont néanmoins tenues d'être légales, raisonnables et procédurales »(voir Samandarov 2018- UNAT-859, par. 24) . La règle 10.3 (b) du personnel prévoit que «[une] mesure disciplinaire imposée à un membre du personnel est proportionnée à la nature et à la gravité de son inconduite». Par conséquent, une sanction ne devrait pas être «plus excessive que nécessaire pour obtenir le résultat souhaité» (voir Sanwidi 2010- UNAT-084, par. 39). À cet égard, le Tribunal d'appel à Sanwidi a en outre précisé que: l'exigence de proportionnalité est satisfaite si un plan d'action est raisonnable, mais pas si le plan d'action est excessif. Cela implique de considérer si l'objectif de l'action administrative est suffisamment important, l'action est rationnellement connectée à l'objectif, et l'action va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif. Cela implique d'examiner l'équilibre trouvé par le décideur entre les considérations concurrentes et les priorités pour décider de l'action à prendre. En conséquence, lors du choix de la sanction appropriée parmi un ensemble de sanctions autorisées, le décideur doit tenir compte de la totalité des circonstances de l'affaire, y compris toutes les circonstances aggravantes et atténuantes (voir, par exemple, demandeur UNDT / 2010/171, par. 27 27 ; Portillo Moya undt / 2014/021, par. 56, 57; Samandarov undt / 2017/093, par. 39). Dans Rajan 2017-UNAT-781, par. 48, le Tribunal d'appel a jugé que: les facteurs les plus importants à prendre en compte pour évaluer la proportionnalité d'une sanction comprennent la gravité de l'infraction, la durée du service, le dossier disciplinaire de l'employé, l'attitude de l'employé et son conduite passée, contexte de la violation et de la cohérence de l'employeur. Le Secrétaire général «a le pouvoir discrétionnaire de peser des circonstances aggravantes et atténuantes lorsqu'il décide de la sanction appropriée à imposer» (voir, par exemple, NYAWA 2020-UNAT-1024, par. 89; LADU 2019- UNAT-956, par. 40) . Cependant, lors de l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, le Secrétaire général doit tenir compte de tous les facteurs pertinents (voir Kennedy 2021-UNAT-1184, par. 63). Les principes d'égalité et de cohérence du traitement au

travail, qui s'appliquent à tous les employés des Nations Unies, dictent que lorsque les membres du personnel commettent les mêmes infractions ou largement similaires, la pénalité, en général, devrait être comparable (voir, par exemple, Sow UNT / 2011/086, par. 58; voir aussi Baidya undt / 2014/106, par. 66; demandeur UNT / 2017/039, par. 126). En effet, «il n'y a pas de gains que, pour l'intérêt de la justice et le principe de la certitude juridique, l'administration devrait être conforme à ses propres pratiques administratives lorsque des situations similaires sont en jeu, suivez les principes de parité pour déterminer la sanction et faire référence à d'autres des cas basés sur des faits et des principes analogues, le cas échéant »(voir Appelant 2022-UNAT-1216, par. 60).

Résultat

Jugement rendu en faveur du requérant en intégralité ou en partie

Applicants/Appellants

Firas Mihyar

Entité

DSS

Numéros d'Affaires

UNDT/GVA/2021/16

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

Genève

Date of Judgement

21 Sep 2022

Duty Judge

Juge Bravo

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Fraude, fausse déclaration et fausse certification

Fraude, fausse déclaration et fausse certification

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Droit Applicable

Instructions Administratives

- ST/IA/2017/1

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)
- Article 1.2(i)
- Article 1.2(q)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(c)
- Disposition 1.2(i)
- Disposition 10.1(a)
- Disposition 10.3(a)
- Disposition 10.3(b)

Jugements Connexes

2013-UNAT-302

2010-UNAT-024

2015-UNAT-537

2019-UNAT-956
2020-UNAT-1024
2020-UNAT-1006
2019-UNAT-918
2015-UNAT-523
2018-UNAT-859
2010-UNAT-084
UNDT/2010/171
UNDT/2014/021
2017-UNAT-781
2021-UNAT-1184
2016-UNAT-699
2014-UNAT-470
UNDT/2011/061
UNDT/2022/048
2019-UNAT-955
UNDT/2011/086
UNDT/2014/106
UNDT/2017/039
2022-UNAT-1216
2018-UNAT-873