

# **2022-UNAT-1242, Ezzedine Loubani**

## Décisions du TANU ou du TCNU

L'UNAT a examiné un appel de M. Loubani. L'UNAT a estimé que même si une évaluation préliminaire [concernant les preuves potentielles des témoins désignés par M. Loubani pour être interrogés] aurait dû être faite par les enquêteurs, cela a été fait par le DT de l'UNRWA, et les preuves ont été jugées si inadéquates qu'elles ont pu être ignorées en toute sécurité. M. Loubani a eu l'occasion de présenter ces preuves devant l'UNRWA DT, de sorte que sa bonne évaluation signifie que son droit à une procédure régulière a été reconnu, quoique tardivement. Si les enquêteurs l'avaient fait, cela n'aurait eu aucune incidence sur le résultat. Les enquêteurs seraient parvenus à la même conclusion quant à la pertinence et à la fiabilité des récits de ces témoins. Concernant la question de l'omission ou du refus de l'UNRWA de fournir une copie de son rapport d'enquête à M. Loubani (au moins jusqu'à ce qu'elle le fasse pendant le processus de la DT de l'UNRWA), l'UNAT a conclu que l'UNRWA et la DT de l'UNRWA avaient toutes deux commis une erreur en concluant que M. Loubani n'y avait pas droit, du moins au terme de son enquête et avant que celle-ci ne détermine quel serait le résultat de ses conclusions. Même si les erreurs identifiées par l'UNRWA et le DT de l'UNRWA étaient graves, cela ne signifie pas qu'elles annulent nécessairement l'importance des conclusions correctement établies sur la conduite de M. Loubani. L'UNAT a estimé qu'il n'y avait en réalité qu'un seul moyen d'appel sur lequel M. Loubani avait tous deux obtenu gain de cause, et qui devrait changer l'issue de l'affaire. L'UNAT était persuadé que le DT de l'UNRWA aurait dû améliorer les sanctions imposées par l'UNRWA en tenant compte de considérations sur lesquelles l'UNRWA ne lui avait donné aucune possibilité d'être entendu avant de déterminer ces sanctions. Il serait plus juste de remédier à cette situation en modifiant le jugement du DT de l'UNRWA afin d'annuler la décision de l'UNRWA de pénaliser M. Loubani en lui retenant une semaine de salaire. Cela laisserait néanmoins comme sanction appropriée sa faute avérée : une censure écrite, le report d'un an de la considération pour une promotion et l'obligation de reprendre un cours d'éthique pertinent. L'appel a été accueilli en partie et le jugement DT de l'UNRWA a été modifié en annulant l'ordonnance de retenue d'une

semaine de salaire à l'encontre de M. Loubani.

## Décision Contestée ou Jugement Attaqué

M. Loubani a contesté la décision de l'UNRWA de lui imposer certaines mesures disciplinaires, parmi lesquelles une censure écrite, un report d'un an de la considération pour une promotion, une amende équivalant à une semaine de salaire et l'obligation de reprendre un cours d'éthique. Ces mesures ont été prises à la suite d'une enquête suite à une plainte alléguant que M. Loubani avait crié après l'une de ses subordonnées et lui avait tenu des propos désobligeants. L'UNRWA DT, dans son jugement n° UNRWA/DT/2021/028, a rejeté la demande de M. Loubani et a estimé que l'imposition des mesures disciplinaires était légale.

## Principe(s) Juridique(s)

Comme dans tous les cas d'échec de la procédure régulière, il est nécessaire de peser l'importance de l'échec par rapport à ce qui aurait été le résultat si le ou les échecs ne s'étaient pas produits. C'est ce que l'on appelle parfois le principe de « pas de différence » et en effet, le DT de l'UNRWA l'a appliqué au seul manquement à une procédure régulière dont il a estimé que l'UNRWA était responsable. Les droits à une procédure régulière ne s'appliquent pas uniquement aux procédures devant un tribunal chargé du contentieux. Les droits à une procédure régulière ou équitable s'appliquent également à la manière dont l'agence enquête sur les allégations de mauvaise conduite pouvant conduire à des sanctions, y compris des sanctions graves affectant le droit d'un membre du personnel de continuer à travailler pour l'Agence. Ce droit à une procédure équitable signifie qu'un membre du personnel faisant l'objet d'une enquête est en droit de s'attendre à ce que toute décision ou recommandation formulée dans le cadre de l'enquête ait pris en compte les questions pertinentes et n'ait pas pris en compte les questions non pertinentes. Si un témoin proposé a des éléments de preuve à fournir dans le cadre d'une enquête qui sont pertinents par rapport à l'objet de l'enquête, si les enquêteurs sont informés de la nature générale de ces éléments de preuve pour leur permettre de confirmer leur pertinence prima facie, et si le membre du personnel faisant l'objet de l'enquête demande que les enquêteurs interrogent un tel témoin, il existe un risque réel que, faute de le faire, l'enquête aboutisse à une conclusion faute de prise en compte des éléments pertinents. C'est pourquoi le droit à une procédure équitable dans le cadre

d'une enquête sur une faute présumée est important. C'est un principe fondamental de justice naturelle et de procédure équitable qu'avant qu'un membre du personnel puisse être sanctionné pour une mauvaise conduite qui a fait l'objet d'une enquête et d'une décision, le membre du personnel a le droit de savoir ce qui a été constaté et pourquoi. Peu importe qu'un tel droit ne soit pas spécifié dans les procédures pertinentes ; il s'agit d'un élément tellement fondamental de la justice naturelle sur le lieu de travail que cela devrait aller de soi.

## Résultat

Appel accordé en partie

## Applicants/Appellants

Ezzedine Loubani

## Entité

OSTNU

## Numéros d'Affaires

2021-1582

## Tribunal

TANU

## Lieu du Greffe

New york

## Date of Judgement

18 Jul 2022

## President Judge

Juge Raikos

Juge Murphy

Juge Colgan

## Language of Judgment

Anglais

## Type de Décision

Jugement

## Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Agression (verbale et physique)

Enquêtes

Procédure régulière

Pouvoir discrétionnaire

## Droit Applicable

None