

2024-UNAT-1436, James Wan

Décisions du TANU ou du TCNU

À titre préliminaire, le Tribunal d'appel a rejeté l'argument de M. Wan selon lequel le fait qu'il n'ait pas été représenté devant la commission de recours de l'OACI l'a considérablement désavantagé, ce qui a eu une incidence directe sur l'issue de l'affaire.

S'agissant du fond de l'affaire, le Tribunal d'appel a confirmé les conclusions de la Commission de recours selon lesquelles il avait été prouvé de manière claire et convaincante que M. Wan avait commis deux fautes qui justifiaient l'imposition de la sanction de licenciement. Sur la base des documents présentés par le Secrétaire général au Président, le Tribunal d'appel a estimé qu'en dépit de l'inclusion erronée d'un chef d'accusation supplémentaire dans le mémorandum, le Président disposait de suffisamment d'éléments pour conclure que M. Wan avait commis une faute grave justifiant son licenciement. Ayant confirmé le licenciement de M. Wan, la commission de recours n'avait pas la possibilité de renvoyer l'affaire au président pour approbation et réexamen « le cas échéant ». Le Tribunal d'appel a fait droit à l'appel et a annulé l'ordonnance de renvoi, ainsi que l'octroi d'une indemnité.

En ce qui concerne l'appel incident, le Tribunal d'appel a estimé que M. Wan n'avait avancé aucune preuve indiquant qu'il avait subi un préjudice du fait d'une enquête plus approfondie sur sa conduite et que cela n'avait pas d'incidence sur l'équité de la procédure. Compte tenu des preuves étayant les deux conclusions de faute et de la gravité de la faute commise, le Tribunal d'appel a rejeté la contestation par M. Wan de la proportionnalité de la sanction. Le Tribunal d'appel a rejeté l'appel incident.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Devant la commission de recours de l'OACI, M. Wan, ancien membre du personnel de l'OACI de niveau D-1, a fait appel de la décision de lui infliger la sanction

disciplinaire du renvoi sans préavis pour faute grave.

La commission de recours a estimé que deux des cinq chefs d'accusation de faute avaient été établis et a confirmé la décision de licencier sommairement M. Wan pour faute. La commission de recours a toutefois estimé que le mémorandum demandant l'approbation du président pour mettre fin aux services de M. Wan indiquait à tort que le BSCI avait estimé que M. Wan avait commis six chefs d'accusation distincts, alors qu'il avait estimé qu'il avait commis cinq chefs d'accusation. La commission de recours a estimé que l'approbation donnée par le président pour mettre fin à la nomination de M. Wan était nulle ab initio, ou nulle. Elle a donc ordonné que M. Wan reçoive son salaire et ses avantages, y compris les cotisations de retraite, à compter de la date de leur cessation jusqu'à ce que l'approbation du président, « le cas échéant », soit dûment obtenue, à condition que ce paiement n'excède pas le paiement du salaire et des avantages pour une période supérieure à deux ans.

Le secrétaire général de l'OACI a fait appel de cette décision et M. Wan a fait un appel incident.

Principe(s) Juridique(s)

Lorsqu'une irrégularité ou une erreur de procédure est identifiée, sa nature et son impact doivent être évalués dans leur contexte, en examinant soigneusement si un résultat différent aurait été obtenu si l'irrégularité ne s'était pas produite. Pour ce faire, il convient d'établir à un niveau élevé, décrit comme « extrêmement clair » ou « irréfutable », que le résultat aurait été inévitable même si l'administration avait agi en toute légalité. Si tel est le cas, le fait de l'irrégularité ne jouera pas en faveur de l'agent. Communément appelée « principe de non-différence », cette approche peut être appliquée lorsque, malgré l'irrégularité qui s'est produite, le résultat final est une conclusion irréfutable et inéluctable.

Par nature, une enquête menée dans le cadre d'une relation de travail vise, entre autres, à découvrir des faits relatifs à de prétendus manquements disciplinaires ou autres. Les constatations et les conclusions tirées au cours d'une enquête interne antérieure sont fondées sur les faits dont disposaient les enquêteurs à ce moment-là. Ces constatations et conclusions n'équivalent pas à une détermination contraignante que la faute alléguée n'a pas été commise, et peuvent seulement, sous réserve des faits, justifier une conclusion selon laquelle des preuves

insuffisantes ont été présentées à un enquêteur pour démontrer l'existence de la faute alléguée. Bien qu'il existe des distinctions claires entre une enquête disciplinaire interne et une enquête pénale, même dans le cadre d'une enquête pénale, le fait qu'aucune infraction n'ait été constatée n'empêche pas, en règle générale, toute enquête ultérieure sur la même question avant toute accusation pénale qui pourrait en découler.

Résultat

Appeal granted, Cross-appeal dismissed on merits

Texte Supplémentaire du Résultat

Il est fait droit au pourvoi du secrétaire général et l'ordonnance de renvoi, ainsi que la décision d'indemnisation, sont annulées. Le pourvoi incident est rejeté.

Texte intégral du jugement

[Texte intégral du jugement](#)

Applicants/Appellants

James Wan

Entité

OACI

Numéros d'Affaires

2023-1795

Tribunal

TANU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

7 mai 2024

President Judge

Judge Savage

Judge Forbang

Judge Sheha

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Procédure régulière

Représentation en justice

Sanction disciplinaire

Renvoi sommaire

Services juridiques (BAJP ou autres) et auto-représentation

Licenciement (de nomination)

Droit Applicable

Statut du personnel de l'OACI

- Regulation 11

Règlement du personnel de l'OACI

- Rule 111.1(20)

Jugements Connexes

2023-UNAT-1374

2020-UNAT-1012

2023-UNAT-1371

2019-UNAT-951

2017-UNAT-761