

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE LA BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT**

QUORUM :	Professeur Yadh BEN ACHOUR	Vice-président
	Juge Salihu Modibbo Alfa BELGORE	Membre
	Juge Anne L. MACTAVISH	Membre
	Juge Benjamin J. ODOKI	Membre

REQUÊTE N° 2008/03

M. H. N. M., Requéant
Banque africaine de développement, Défendeur

Jugement n°70 du Tribunal rendu le 13 novembre 2009

I. LES FAITS

1. Le Requéant, Monsieur H. N. M., de nationalité ghanéenne, est entré à la Banque le 25 juin 1983, en qualité d'économiste des transports. Au moment de l'évaluation contestée, il était Économiste en Chef des Transports (grade PL 3) à la Division du transport du Département de l'infrastructure, Région Nord, Sud et Est (ONIN.3). Le 01 juin 2007, il a quitté la Banque, dans le cadre d'un programme de départ volontaire, au terme de vingt quatre ans de service.
2. Suite au désaccord avec son chef hiérarchique sur l'attribution de la « note D » (acceptable) à l'évaluation de sa performance pour l'année 2005, Monsieur N. M. porte d'abord à la connaissance du Médiateur, le 27 février 2006, l'existence d'un conflit entre lui et son superviseur. Ensuite, il conteste l'appréciation de son évaluation devant le Comité d'évaluation de la direction de son Département, réuni le 06 octobre 2006. Il n'obtient pas gain de cause, le Comité d'évaluation ne trouvant pas de « motifs suffisants pour modifier l'évaluation » (Requête, annexe 19, § 5.2). Cette décision est confirmée par courrier de la Direction du Département de la gestion des ressources humaines (CHRM), le 27 octobre 2006.
3. Le 23 avril 2007, le Requéant introduit, auprès de la Vice-présidente chargée des Services Institutionnels (CSVP), une demande en révision administrative de la décision d'évaluation de la dite performance. En l'absence de toute réponse dans les délais réglementaires, le Requéant interjette appel auprès du Comité d'appel du personnel, le 18 juin 2007.
4. Dans ses conclusions du 07 mai 2007, le Comité d'appel fait la double recommandation de ne pas annuler l'évaluation de la performance 2005, et de rejeter les demandes de réparation formulées par le Requéant. Cette décision lui est notifiée dans une lettre du Président du Groupe de la Banque en date du 13 juin 2008.
5. Par requête du 10 novembre 2008, Monsieur N. M. a saisi le Tribunal, après avoir épuisé toutes les voies de recours existant dans la Banque. Dans sa requête, le Requéant conteste sa note d'évaluation et sa confirmation par le Président de la Banque pour l'année 2005.

II. ARGUMENTS DES PARTIES

Les arguments du Requérant

6. Le Requérant met en avant un bilan antérieur positif qui contraste de manière abrupte avec les évaluations de 2004 et 2005, effectuées sous un nouveau chef de Division, Monsieur Juste RWAMABUGA. Le Requérant impute cette baisse de ses évaluations de sa performance à des facteurs subjectifs.

L'environnement de travail rendu « hostile » et « offensant » par le superviseur

7. Le Requérant fait état des rapports difficiles entre lui et son supérieur hiérarchique, le Chef de division ONIN.3 qui use d'« intimidation et de harcèlement en représailles ». Le Requérant explique qu'au point de départ de ses ennuis, figure sa prise de position au sujet du transfert latéral, le 1^{er} septembre 2003, de M. J. Rwamabuga de la division OPSD.2 (Infrastructure et privatisation, Département du secteur privé) au poste dont le Requérant assurait l'intérim (chef de division ONIN.3) depuis le 05 décembre 2002.
8. Le Requérant avait contesté la nomination de M. Rwamabuga dans un mémorandum adressé au Directeur du Département de la gestion des ressources humaines (CHRM) le 24 septembre 2003. Il s'était plaint « du non-respect par la Banque de la procédure officielle de pourvoi du poste » vacant par la compétition des candidats déclarés et sélectionnés. Dans sa réponse, le Directeur CHRM invitait le Requérant à concourir pour un autre poste de chef de division, OCIN.3 pour lequel le Requérant affirmait ne pas se sentir outillé.
9. Le Requérant s'estime avoir été victime d'un « harcèlement professionnel et hiérarchique systématique ». Ceci, affirme-t-il, s'est manifesté à travers divers faits : la demande d'explications sur le projet de route Vanduzi-Changara au Mozambique (annexe 13 de la requête), la « mauvaise note » attribuée à l'évaluation de la performance 2004 (évaluation finalement annulée à la suite d'une requête en révision administrative), l'exclusion continue des activités professionnelles importantes, enfin la privation de l'accès aux informations sur les projets dont le Requérant avait la charge.
10. Pour le Requérant, l'évaluation de sa performance pour l'année 2005 témoigne d'« une volonté de rétorsion » et d'« un abus de pouvoir » de son ancien supérieur hiérarchique. L'attribution de la note contestée n'est que « le prolongement de ce harcèlement ».

Les vices de fond et de forme dans l'évaluation de la performance 2005

11. Cette évaluation n'a pas été effectuée dans le respect des exigences des textes réglementaires en la matière, l'*Instruction présidentielle n° 001/98* et le *Guide de la gestion de la performance*. Des irrégularités ont vicié la décision : elle est entachée d'erreurs de fait et de droit
12. L'évaluation de la performance en 2005 s'est faite en l'absence de toute rétroaction et de tout encadrement. Le Requérant relève le déficit de communication avec son superviseur. Il dit n'avoir eu aucun entretien de rétroaction, formel ou informel, aucune réunion de division sur le programme, entre le mois de septembre 2003 (arrivée de M. Rwamabuga à la tête de la division ONIN.3) et le moment de

l'évaluation en cause ici. Le Requérant récuse l'opinion selon laquelle la révision de ses documents par son superviseur ainsi que les demandes d'explications de ce dernier passent pour des formes d'encadrement et de rétroaction.

13. Le Requérant soutient que son évaluation à mi-année s'est faite tardivement ; que contrairement aux textes, elle n'a eu lieu qu'au début du quatrième trimestre 2005 (fin septembre), l'antidate marquée sur le formulaire donne l'illusion que l'évaluation avait été réalisée en mai/juin 2005.
14. Le Requérant affirme que l'appréciation de son rendement en 2005 est allée à l'encontre de la prescription du paragraphe 6.1 de la section B du *Guide de gestion de la performance* dès lors que le superviseur avait pris appui sur des données anciennes et « erronées », celles à l'origine de l'évaluation de 2004, annulée par l'administration (annexe 14 de la requête). Pour le Requérant, le projet du Swaziland n'a aucun rapport avec ses objectifs de performance pour l'année 2005.
15. L'affectation du Requérant à de nouvelles tâches en cours d'année a également contribué à modifier « la base empirique » des objectifs de performance arrêtés en début d'année. C'est « sans aucune raison apparente », affirme le Requérant, qu'il s'est vu réaffecté, en novembre 2005 (annexe 32 de la Requête), à « un tout nouveau programme, assorti de nouveaux objectifs » (Requête, annexe 5, section B/objectifs clés : 7).
16. Pour le Requérant, ce changement d'attributions est non seulement une preuve supplémentaire du « harcèlement professionnel » dont il a souffert mais également le témoignage des contradictions et des incohérences de son ancien superviseur : tout en décelant une « performance ... négativement affectée par la piètre qualité de l'analyse de la passation des marchés sur les projets » en charge (Requête, annexe 5, section D), il a entrevu comme « possibilité d'améliorer » la performance de son subordonné la réaffectation de celui-ci à des projets dits « majeurs » dans des « grands pays » (Egypte, Afrique du Sud, Libye) (Requête, annexe 19, § 4.4) .
17. Le Requérant note l'omission d'un certain nombre de tâches qu'il a accomplies et qui n'ont pas été prises en compte pour son évaluation. La note « D » (Acceptable) qui lui a été attribuée lui paraît bien basse, eu égard aux responsabilités de direction qu'il a assumées, en dépit de l'environnement de travail « hostile ». Il s'agit des « fonctions spécifiques du chef de division », mais également de celles de représentation au sein de nombreux groupes de travail, enfin celles d'encadrement de « la plupart de nouveaux membres » arrivés dans la division.

Des conclusions erronées tirées des faits

18. Aucun élément de preuve n'a été fourni pour démontrer que le Requérant n'a pas réalisé ses objectifs de l'année 2005 de manière satisfaisante. Pour le Requérant, son ancien superviseur n'a pas démontré l'impact négatif des prétendues déficiences ou lacunes sur le travail. Le superviseur lui reproche notamment des lacunes en langue française, mais le lien de causalité n'est pas établi entre l'insuffisance des connaissances de la langue française et la réalisation des objectifs relatifs aux projets dont le Requérant avait la charge dans des pays essentiellement non francophones (le Mozambique, le Swaziland d'abord ; puis l'Egypte, l'Afrique du Sud, la Libye).
19. L'exploitation des difficultés du projet du Mozambique pour justifier la note « D » (Acceptable) est une autre illustration de ces « conclusions erronées tirées des faits ». Le Requérant affirme que ni les difficultés d'exécution du projet de réhabilitation de la

route (EN 102) Vanduzi-Changara, ni l'altération de l'image de la Banque au Mozambique ne sauraient être imputées à son incompetence. L'interruption des travaux par l'entrepreneur a pour cause le « défaut de paiement de la part du Gouvernement du Mozambique » (annexe 33 de la requête). Le Requéant fait observer que les difficultés rencontrées dans la conduite de ce projet sont antérieures à 2003, l'année de l'arrivée de M. Rwamabuga à la tête de la division ONIN.3. A cette époque, l'évaluation de la performance du Requéant était notée « entièrement satisfaisante ».

20. Il en est de même du grief sur la rétention d'informations à propos des décaissements dans le projet du Swaziland. Cette accusation proférée n'a été qu'« une justification a posteriori de l'évaluation » de la performance 2005. Ces problèmes, affirme le Requéant, n'« ont été vraisemblablement découverts qu'en avril 2006 », c'est à dire après la période pertinente de l'évaluation. C'est le 06 octobre 2006, au cours de la réunion du Comité d'évaluation de la direction, ajoute-t-il, qu'il entend son ancien superviseur en faire état pour la première fois. C'est dire qu'il n'a pas eu la possibilité de préparer sa réponse et de fournir les preuves et informations nécessaires à sa défense (requête, p. 20).

Les irrégularités procédurales du Comité d'évaluation et du Comité d'appel

21. Pour le Requéant, la procédure régulière n'a pas été suivie dans le traitement de sa demande de révision par le Comité d'évaluation de la direction. C'est une entorse au *Guide de la gestion de la performance*, notamment à sa section 5.9 relative au cas de divergence d'opinion sur l'évaluation entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique. Le Requéant affirme qu'il n'a pas eu le loisir de se défendre correctement puisque certaines questions axées sur la justification de la notation de sa performance n'ont pas été discutées en sa présence. Par ailleurs, son ancien superviseur a même été autorisé à présenter au Comité d'autres documents en dehors de cette réunion et en l'absence du Requéant.
22. Le Président du Comité d'évaluation de la direction a fait preuve de partialité ; d'entrée de jeu, il a compromis l'instruction équilibrée et équitable de l'appel en orientant la conduite du processus de révision dans une direction erronée par son propos selon lequel la mention « acceptable » n'équivaut pas à « une mauvaise note » ; mais elle signifie que l'employé « avait rempli la plupart des obligations liées à ses fonctions » (annexe 19 de la requête). Pour le Requéant, ce jugement a porté préjudice au bien-fondé de son appel, dont les mobiles étaient la vérification de « la transparence » du processus d'évaluation 2005 et la résolution du conflit résultant de la divergence d'opinion avec le supérieur hiérarchique.
23. Le Requéant estime que le Comité d'appel du personnel ne s'est pas non plus acquitté de son mandat, pour avoir conclu et sans le démontrer que « les griefs soulevés [...] ne sont pas de nature à faire invalider son évaluation qui a été globalement effectuée en conformité avec les procédures régissant l'évaluation des performances. » (requête, annexe 3, § 28). Pour le Requéant, la mission du Comité d'appel du personnel, à l'instar de celle du Comité d'évaluation de la direction, était de déterminer si l'évaluation de sa performance pour l'année 2005 était « équitable et équilibrée » et d'apporter une solution au conflit consécutif à la divergence d'opinion sur l'appréciation de son rendement.
24. Le Requéant conteste le bien-fondé des recommandations du Comité d'appel au Président du Groupe de la Banque. Elles découlent d'une analyse et d'un traitement de la plainte entachés de nombreuses déficiences. A propos de l'absence d'encadrement

du superviseur, le Comité d'appel du personnel donne une interprétation qui révèle une « mauvaise compréhension » des textes de la Banque quand il fait de l'initiative de la rétroaction une responsabilité partagée entre l'employé et le supérieur hiérarchique ; il minimise ainsi la faute de ce dernier qui, seul, a l'obligation professionnelle « ...d'observer la performance de son subordonné, d'établir la communication, la rétroaction ».

25. Le Comité d'appel du personnel a produit un rapport présentant des similitudes frappantes, de « style et de contenu », avec la version des faits et les thèses du Défendeur. Ainsi le Comité d'appel du personnel a ignoré de manière délibérée le préjudice causé au Requérant par l'évaluation à mi-année tardive. Quoique conscient de « la fréquence des retards dans la réalisation des revues à mi-parcours » et tout en exhortant « le Défendeur au respect » des exigences de son propre calendrier, « le Comité d'appel du personnel estime cependant que, dans le cas d'espèce, ce retard n'a pas une importance déterminante, l'évaluation à mi-année ayant été effectuée dans les formes requises et la modification des objectifs, acceptés par [le Requérant] » (Requête, annexe 3, § 23).
26. Le Comité d'appel du personnel n'a pas pris en compte les irrégularités de procédure commises par le Comité d'évaluation de la Direction, notamment l'absence de transparence dans la conduite du processus de révision, l'impact des « rapports difficiles » entre le Requérant et son ancien superviseur. Le Comité d'appel du personnel a éludé l'inaction du Défendeur qui se devait d'assainir ces relations.

Les charges retenues contre le Défendeur

27. Le Requérant fait grief au Défendeur d'avoir « failli à ses obligations » d'employeur pour n'avoir pas donné suite à ses plaintes pour harcèlement et abus de pouvoir; pour n'avoir apporté aucune solution appropriée aux rapports conflictuels avec son ancien superviseur.
28. Le Requérant estime que l'attribution de la « mauvaise note » à l'évaluation de sa performance 2005 n'est que le résultat « d'un parti pris, des préjugés » auxquels le Défendeur, à travers ses deux directions, CHRM et ONIN (Département de l'Infrastructure), n'a pas « réagi de façon adéquate ». Ces défaillances ont contribué à entretenir « un environnement de travail hostile ».

Les arguments du Défendeur

29. Dans sa réponse et dans sa duplique, le Défendeur établit qu'il n'y a pas eu violation des procédures dans l'évaluation de la performance de M. N. M. au titre de l'année 2005. Le Défendeur rejette la charge d'avoir enfreint ses propres textes, s'agissant du retard dans la revue à mi-parcours. Le *Guide de la gestion de la performance* fixe la période de réalisation de cette revue en juillet-août (réponse du Défendeur, § 6.13). C'est le 19 juillet 2005 qu'il a été demandé au Requérant de « remplir et de remettre les formulaires d'évaluation à mi-année » ; il ne s'est exécuté que le 29 du même mois, bien après le départ en congé annuel de son supérieur hiérarchique. La conduite de l'évaluation à mi-année en septembre n'invalide aucunement le processus, en l'absence de preuves sur les allégations d'anomalies, proférées par le Requérant.

La base de l'évaluation du Requérant en 2005

- 30.** L'annexe R9 (Réponse du Défendeur) regroupe tout un ensemble de documents datant tous de l'année 2005 ; ils ont trait aux tâches qu'exécutait M. N. M. Ils attestent clairement que le Requérant a bien été évalué sur des activités de cette même année. Les formulaires d'évaluation à mi-année et d'évaluation finale font état des projets qui étaient en cours d'exécution et dont le Requérant avait la charge. Ses différents justificatifs de voyage, ses rapports de retour de mission confirment incontestablement que son évaluation 2005 ne s'est jamais fondée sur « le travail effectué en 2003 ». Ces missions en 2005 sont conformes aux objectifs énumérés dans le formulaire d'évaluation de la performance.

Des manquements professionnels graves

- 31.** Les critiques formulées par le supérieur hiérarchique sont bien justifiées, tant d'un point de vue du comportement général (« laxisme », « négligence patente ») que de celui de la conduite des projets supervisés par le Requérant. Au regard de son ancienneté et de sa longue expérience dans la Banque, aucune circonstance atténuante ne saurait être trouvée à son manque de professionnalisme dans les deux affaires de violation des conditions de l'accord de prêt.
- 32.** La mise en œuvre du « projet de contournement de Mbabane » et du « plan de réinstallation » au Swaziland s'est accompagnée d'anomalies que le Requérant s'est abstenu de signaler dans ses rapports de mission. Sa négligence a eu pour conséquence de distraire quelques 3,4 millions d'UC du produit des prêts de la Banque ; ce qui aurait pu être évité, si le Requérant avait recommandé des « mesures correctives appropriées ». Ceci n'a été découvert qu'après que le Requérant ait été dessaisi du portefeuille du Swaziland.
- 33.** Les annotations et commentaires du supérieur hiérarchique sur les deux memoranda du 06 juillet 2005 apportent une fois encore l'illustration des lacunes du Requérant dans la conduite des projets au Mozambique (Réponse du Défendeur, annexes R17a et R17b). Dans un premier cas, il transmettait pour approbation un addendum relatif à l'affectation des « économies susceptibles d'être réalisées sur le projet de route Mussacama-Calomue au financement des travaux supplémentaires, non évalués ». Dans le second, il recommandait l'approbation des « demandes de l'organe d'exécution du projet de route Vanduzi-Changara » relatives à « une assistance technique et [à des] activités de formation » après l'expiration de l'accord de prêt et avant sa prorogation. Certains postes de dépenses qui y étaient inscrits étaient de « caractère douteux ».
- 34.** Le Défendeur établit l'existence des preuves sur la difficulté du Requérant à accepter l'autorité de son supérieur hiérarchique et sur ses actes d'insubordination. L'annexe R 19 de la réponse du Défendeur en apporte l'illustration. Il s'agit des courriers électroniques par lesquels il est d'abord demandé (le 25 janvier 2006) puis rappelé au Requérant (successivement le 13 février 2006 et le 13 mars 2006) de faire parvenir son formulaire d'évaluation dûment rempli. Les réactions du Requérant à bon nombre d'observations de son supérieur hiérarchique « témoignent d'une réticence à accepter une critique quelconque et la conviction que celui-ci ne pouvait rien lui apprendre. » (Réponse du Défendeur, § 6.1.5.) Un tel contexte de conflit de personnalité sapait nécessairement tout effort d'encadrement du superviseur.

De la prétendue passivité du Défendeur

35. Le Défendeur fait le constat que les griefs de harcèlement professionnel et d'environnement de travail hostile sont concomitants de la contestation de la note de l'évaluation 2005. Par ailleurs, le Défendeur souligne que « le Requérant n'a présenté aucune preuve du dépôt d'une plainte formelle contre son supérieur hiérarchique par rapport aux faits qu'il allègue. » (Réponse du Défendeur, § 6.3.2.) » Le Requérant ne saurait donc raisonnablement accuser le Défendeur d'inaction.
36. A l'inverse, le Défendeur joint à sa réponse l'annexe R 21 qui montre qu'il a accédé à la demande de transfert du Requérant (datée du 25 juillet 2006) au Département ONRI (Département du NEPAD, de l'intégration régionale et du commerce), avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2006.

Les griefs contre les procédures du Comité d'évaluation et du Comité d'appel

37. Pour le Défendeur, la décision contestée devant le Tribunal n'est ni les procédures du Comité d'évaluation de la direction et du Comité d'appel du personnel, ni les recommandations émises par ce dernier. Le Tribunal ne saurait être confondu ou assimilé à une instance d'appel de ces procédures. L'objet du contentieux demeure la note attribuée à l'évaluation de la performance 2005.
38. Il revient au Requérant, conclut le Défendeur, d'apporter les éléments d'invalidation juridique de la décision prise par son ancien supérieur hiérarchique.

III. LES DEMANDES DES PARTIES

Le Requérant

39. Le Requérant sollicite du Tribunal,
- l'abrogation de la décision de la Banque maintenant « la note globale D » attribuée à l'évaluation de sa performance pour l'année 2005 ;
 - le relèvement de cette note à la minimale « C » équivalent à la mention « Tout à fait satisfaisant », assorti d'une indemnisation rétroactive pour la différence entre les deux notes D et C ;
 - l'octroi d'une indemnisation pour le stress émotionnel consécutif au harcèlement de son supérieur, à l'environnement de travail hostile créé par ce dernier, à l'humiliation, aux railleries et à la perte d'estime des collègues ;
 - le paiement de l'intégralité des frais de justice, incluant les honoraires d'avocat, tous les frais des dépenses afférentes à la saisine du Tribunal.

Le Défendeur

40. Le Défendeur plaide le rejet de la requête de M. N. M. parce qu'infondée, aussi bien dans ses allégations non prouvées mettant en cause la responsabilité du Défendeur à propos de l'environnement de travail et du harcèlement, que dans ses demandes d'indemnisation.

IV. LE DROIT

41. Avant l'examen du fond proprement dit, le Tribunal doit tout d'abord statuer sur une question préalable soulevée par le Défendeur, aussi bien au niveau de la procédure écrite que des plaidoiries. Cette question concerne la recevabilité de la requête. Le Défendeur allègue en effet que le Requérant n'a pas suivi les procédures prévues par le Règlement du personnel, « à savoir saisir le directeur de CHRM d'une plainte pour violation de la section 4.3 du Code de conduite du personnel » (duplicata, p. 4, paragraphe 5), ensuite entamer une procédure de révision administrative, conformément à la disposition 103. 04 du Règlement du personnel. Le Requérant devait saisir le Vice-président des services institutionnels, puis le Comité d'appel du personnel et en dernier recours le Tribunal administratif. Le Requérant n'ayant pas respecté cette procédure, il y a donc lieu de rejeter la demande, comme irrecevable, en application de l'article III, 2, alinéa 1 du Statut du Tribunal administratif, ainsi que l'article 103. 01.b du Règlement du personnel.
42. Sur ce point, le Tribunal doit souligner que l'objet de la présente instance consiste à contester l'attribution d'une note d'évaluation de la performance par le supérieur hiérarchique. La recevabilité de la demande doit être envisagée sous cet angle. L'objet principal de la demande ne consiste pas en une action pour harcèlement, mais en une demande d'annulation d'une décision administrative relative à l'évaluation de la performance par le supérieur hiérarchique. La question du harcèlement n'est qu'un moyen d'argumentation au service de cette demande et ne constitue pas son objet principal. Par conséquent, le Tribunal doit constater que, sur ce point, le Requérant a respecté la procédure prévue par le Statut du Tribunal et le Règlement du personnel en matière d'annulation des décisions administratives.
43. En résumé, le Requérant articule ses demandes comme suit :
- l'annulation de la décision de la Banque relative à l'évaluation de la performance pour l'année 2005 ;
 - le relèvement de cette note à la minimale « C » équivalant à la mention « tout à fait satisfaisant,
 - une indemnisation rétroactive pour la différence entre les deux notes ;
 - une indemnisation pour le préjudice moral ;
 - le remboursement des frais de justice.
44. Le Tribunal doit cependant observer que, selon l'article III.1 de son Statut, la compétence du Tribunal se limite à : «...connaître et statuer sur toute requête par laquelle un membre du personnel de la Banque conteste une décision administrative pour inobservation de son contrat d'engagement ou de ses conditions d'emploi ». Dans le même sens, Le Tribunal rappelle également l'article XIII, 1, du Statut d'après lequel : « [I]orsque le Tribunal estime qu'une requête contestant une décision administrative est fondée, il doit ordonner l'annulation de la dite décision et peut ordonner toute autre mesure, pécuniaire ou autre, de nature à corriger les effets de cette décision ». Il est clair, d'après ces dispositions, que la compétence du Tribunal se limite à l'annulation des décisions administratives irrégulières et d'accorder, par voie de conséquence, réparation du préjudice qui en découle.
45. Comme cela a été rappelé dans plusieurs décisions antérieures, il ne revient pas au Tribunal de se substituer à l'administration de la Banque ou de statuer comme un supérieur hiérarchique. Que ce soit en matière disciplinaire ou en matière d'évaluation de la performance, le Tribunal doit s'en tenir strictement aux limites de sa compétence

définie par son Statut. En conséquence, le Tribunal ne peut pas examiner les demandes du Requéran relatives au relèvement de la note de « D » (Acceptable) à « C » (Tout à fait satisfaisant), ni à l'indemnisation rétroactive pour la différence entre les deux notes.

46. Le Tribunal, par conséquent, va limiter son examen à la demande concernant l'annulation de la note attribuée au Requéran pour sa performance au cours de l'année 2005, ainsi que des conséquences qui pourraient éventuellement en découler.
47. L'argument principal du Requéran consiste à affirmer que la note d'évaluation qui lui a été attribuée est motivée par une volonté de rétorsion, un parti pris et un acharnement du supérieur hiérarchique à son égard, provoqués par le milieu hostile de travail. Cet environnement hostile s'explique par un conflit de personnalités entre le Requéran et son supérieur hiérarchique. Par ailleurs, le Requéran estime que son évaluation repose sur des erreurs de faits et de droit.
48. Les deux parties sont d'accord pour reconnaître que la nomination de M. Rwamabuga par transfert latéral en septembre 2003 au poste de chef de division ONIN 3, que le Requéran occupait à titre d'intérimaire, se trouve à l'origine du problème. Ce poste a fait l'objet, en novembre 2002, d'une publicité interne de vacance de postes n°1491. Au vu de cette annonce de vacance de poste, le Requéran a postulé au poste le 5 décembre 2002. Sa candidature a été enregistrée par CHRM. Par suite de la nomination de M. Rwamabuga, en septembre 2003, le Requéran a déposé une plainte auprès de CHRM, le 24 septembre 2003. Dans sa réponse à la plainte du Requéran, CHRM indique que : « conformément à la disposition 67.03 du Règlement du personnel relatif à la mutation du personnel, 'le Président peut procéder à la mutation de tout membre du personnel chaque fois qu'il estime qu'une telle mesure sert les intérêts de la Banque. Cette décision prend effet à la date fixée par le Président' ».
49. Le Tribunal accepte la thèse du Défendeur d'après laquelle la Haute Autorité de la Banque dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour procéder à ce type de nomination, en fonction de sa libre appréciation de l'intérêt du service de la Banque. Cependant le Tribunal doit faire deux observations à ce propos.
50. La première observation, c'est que si la Banque, pour pourvoir une vacance de poste, a le choix entre plusieurs possibilités telles que la mutation par transfert latéral ou autres types de mutation, le concours par tests et interviews, l'annonce publique de la vacance de postes accompagnée de l'appel à candidatures suivies d'une sélection régulière de ces candidatures, une fois que la Banque a opté pour telle ou telle procédure et que cette dernière est portée à la connaissance des intéressés, la Banque ne devrait plus changer la procédure choisie. Le pouvoir discrétionnaire se situe en amont de la procédure destinée à pourvoir au poste vacant.
51. La deuxième observation, concerne la situation particulière du Requéran. Son ancienneté à la Banque, son grade, ses qualifications, lui donnaient une espérance légitime d'occuper le poste vacant. Cette espérance légitime doit être prise en considération dans un examen équitable de l'affaire par ce Tribunal.
52. Ces deux observations conduisent ainsi le Tribunal à considérer que l'attitude de la Banque lors du pourvoi du poste vacant n'est pas étrangère aux difficultés qui vont naître, par la suite, entre le Requéran et son supérieur hiérarchique.
53. Le Tribunal doit à présent examiner le problème relatif à la note attribuée par le supérieur hiérarchique au Requéran pour sa performance au cours de l'année 2005.

Étant donné le climat de tension qui s'est instauré entre le Requêteur et son supérieur hiérarchique, dès le départ, on pouvait d'avance s'attendre à des relations conflictuelles entre eux. Dans un tel climat, on ne peut s'attendre ni à un encadrement ou une rétroaction convenables de la part du supérieur hiérarchique, conformes à l'Instruction Présidentielle numéro 001/98 du 3 février 1998 et au Guide de la gestion de la performance, ni, non plus, à un esprit de coopération et de bonne volonté, de la part du Requêteur. Les pièces produites par les deux parties, notamment celles relatives aux deux projets concernant le Mozambique et le Swaziland/Afrique du Sud, vont dans les deux sens. Sans aller jusqu'à qualifier l'attitude du supérieur hiérarchique de harcèlement, au sens de la Directive Présidentielle numéro 04/2006 du 1^{er} septembre 2006, le Tribunal est cependant convaincu que la note contestée reflétait, dans une mesure certaine, la tension régnant entre les deux hommes. Sans entrer dans le détail de l'abondante documentation fournie par les deux parties pour soutenir leurs causes, le Tribunal constate que la notation de 2005 reconduisait celle de 2004, laquelle a fait l'objet d'une annulation administrative.

54. Par ailleurs, le Tribunal constate que l'évaluation de la performance du Requêteur, positivement et parfois même excellemment appréciée au cours de ses nombreuses années d'activité au service de la Banque, connaît une chute brutale au cours des années 2004 et 2005, pour être de nouveau jugée comme tout à fait satisfaisante en 2006, par un nouveau supérieur hiérarchique. Comme l'affirme le Tribunal Administratif des Nations Unies dans son jugement n° 1272 du 23 novembre 2005, ainsi que le Tribunal Administratif de la Banque Mondiale dans l'affaire n° 338 (paragraphe 31, *Prasad*, du 4 novembre 2005), un changement de la notation d'une année à l'autre n'est pas, en lui-même, un événement exceptionnel, mais nécessiterait cependant dans ce cas, une explication. Les circonstances particulières qui entourent la présente espèce, sont de nature à provoquer une certaine perplexité au sujet de cette notation.
55. Enfin le Tribunal constate que le Requêteur, par suite de l'appréciation négative de son supérieur hiérarchique, le 2 novembre 2005, à propos de l'un des projets (le supérieur écrit « votre gestion de ce projet problématique au cours des dix-huit derniers mois a été caractérisée par un manque d'analyse approfondie et critique des questions et, à certaines occasions, par de la rétention d'informations ») répond de manière respectueuse et convaincante et sollicite conseil et encadrement de la part de son supérieur hiérarchique. Le Requêteur écrit dans sa réponse du 12 novembre 2005 : « Pour mémoire, et dans la perspective professionnelle de parfaire ma formation, je vous serais très reconnaissant de bien vouloir m'éclairer, en votre qualité de chef de division, sur la nature précise du type d'analyse approfondie et critiques requises, de sorte qu'à l'avenir vos conseils puissent servir à d'autres missions similaires» (Requête, annexe 13). Ce langage révèle, de la part du Requêteur, un esprit de coopération. L'ensemble de ces éléments est de nature à jeter objectivement le doute sur la notation.
56. Face à ce climat d'hostilité et de tensions, il revenait à la Banque de prendre les mesures nécessaires pour y mettre fin. Pour arriver à cet objectif, la Banque pouvait disposer de nombreux moyens, de diverses natures. Or la Banque, au cours de la période qui a suivi la nomination de M. Rwamabuga a observé une attitude passive et n'a rien entrepris pour y mettre un terme, entretenant ainsi de mauvaises relations de travail et un esprit d'animosité. L'annulation, en mai 2006, de l'évaluation afférente à l'année 2004 n'était non seulement pas de nature à apaiser les tensions, mais, aux yeux du Tribunal, a contribué à amoindrir la fiabilité de la notation afférente à l'année 2005.

57. L'ensemble des éléments indiqués dans les paragraphes précédents conduit par conséquent le Tribunal à la conviction que la notation contestée manque de la neutralité et du recul nécessaires, susceptibles de lui donner un caractère objectif. Sur ce point, le Tribunal doit donner suite à la réclamation du Requéant.

V. LA DÉCISION

Par ces motifs, Le Tribunal

- 1) annule l'évaluation de la performance du Requéant afférente à l'année 2005 ;
- 2) condamne la Banque à payer au Requéant une indemnisation de 6.000 dollars des États Unis en réparation du préjudice moral ;
- 3) ordonne le remboursement des frais de justice estimés à la somme de 4.000 dollars des États-Unis ;
- 4) les autres demandes du Requéant sont rejetées.

Professeur Yadh BEN ACHOUR

Vice-président

Mme Albertine LIPOU MASSALA

Secrétaire exécutif

CONSEIL DU REQUÉRANT

Me. Rose Marie DENNIS

CONSEIL DU DEFENDEUR

M. Dotse TSIKATA

M. Benjamin WAMAMBE