

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

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

REQUÊTE N° 2009/01

K. M. R., Requéant
Banque africaine de développement, Défendeur

Jugement N°73 du Tribunal rendu le 29 juin 2010

I. LES FAITS

1. Le Requéant, M. K. M. R., ressortissant égyptien, a été recruté et a pris ses fonctions à la Banque africaine de développement (BAD) le 2 juin 2007. Au moment où il quittait la Banque, le Requéant était Spécialiste du secteur privé au Bureau Extérieur de la BAD au Caire (Égypte - EGFO). À tous les moments pertinents pour la présente espèce, le Requéant était sous la supervision directe de M. O. A., à l'époque Représentant Résident d'EGFO.
2. Le 24 février 2008, en réponse à un entretien qu'il avait eu le 21 février avec son supérieur hiérarchique concernant l'injonction qui lui était faite par un tribunal de présenter son bulletin de salaire, le Requéant adresse un courriel à ce dernier dans lequel il conteste à la Banque le droit de divulguer des informations sur son salaire aux autorités égyptiennes. Le 27 février 2008, l'ex-épouse du Requéant écrit au Président de la Banque pour demander que la Banque lève l'immunité du Requéant et fournisse toutes les informations relatives à son salaire et à ses avantages sociaux, dans le cadre d'une procédure de pension alimentaire devant les tribunaux égyptiens. La question est transmise à CHRM¹ aux fins de suivi.
3. Le 16 mars 2008, le Requéant adresse à son supérieur hiérarchique un courriel dans lequel il l'accuse d'actes d'intimidation et de menaces à son endroit. Ce courriel est ensuite transmis au département juridique de la Banque, au Médiateur et, en copie, à plusieurs vice-présidents. Le 17 mars 2008, CHRM adresse un courriel au supérieur hiérarchique du Requéant l'informant que ce dernier a déposé contre lui une plainte pour harcèlement et lui demandant de répondre à ces accusations. Parallèlement, CHRM informe le Requéant qu'il instruit sa plainte.
4. CHRM se rend au Caire, du 22 au 24 mars 2008, pour enquêter sur les allégations du Requéant selon lesquelles des actes de harcèlement, d'intimidation et autres seraient perpétrés au Bureau EGFO. Après s'être entretenu avec les protagonistes et avec

¹ Département de la gestion des ressources humaines.

d'autres membres du personnel d'EGFO, le Chef de division, CHRM.3, qui a mené l'enquête, conclut dans son rapport de mission que, hormis des problèmes de "communication" à régler entre un membre du personnel et le Représentant Résident, l'environnement de travail à EGFO est tout à fait irréprochable. Il formule plusieurs recommandations, notamment que le Directeur régional, en consultation avec CHRM, revoie le cas du membre du personnel concerné en vue de favoriser le retour de bonnes relations de travail au sein du Bureau et que les questions de performance soient examinées dans le cadre des évaluations de performance et des évaluations à l'issue de la période probatoire.²

5. Le 4 avril 2008, l'Ambassade de la République arabe d'Égypte à Tunis adresse à la Banque une *Note Verbale* demandant des informations sur le salaire du Requérant, en application d'une injonction d'un tribunal égyptien. Dans un mémorandum adressé le 16 avril 2008 au Requérant, le Directeur de CHRM somme ce dernier de communiquer les informations sur son salaire au tribunal égyptien, dans les quarante-huit heures (48), et de lui faire parvenir les copies confirmant que les informations ont effectivement été fournies. Le mémorandum précise que si le Requérant ne s'exécute pas, la Banque pourra être amenée à prendre des sanctions disciplinaires (dont le licenciement) à son endroit.
6. Le 21 avril 2008, le Directeur de CHRM adresse au Requérant un courriel rappelant le mémorandum du 16 avril 2008. En réponse, le Requérant accuse le Directeur de CHRM de harcèlement et signale qu'il se prépare à aller à Alexandrie pour obtenir les documents demandés. Il s'enquiert également du rôle et de la motivation du Directeur de CHRM dans cette affaire. Il demande enfin qu'on le laisse tranquille et qu'on arrête de le harceler. Le Requérant adresse une copie de ce courriel à plusieurs responsables de la haute Direction de la Banque ainsi qu'à divers membres du personnel, notamment du personnel des Bureaux Extérieurs.
7. En date du 22 avril 2008, CHRM adresse au Requérant un mémorandum l'informant de sa suspension (avec salaire) pour refus d'obtempérer aux instructions formulées par le Directeur de CHRM dans sa note de service du 16 avril.
8. Par une lettre du Directeur de CHRM datée du 14 mai 2008, le Requérant est informé que la Banque ne confirmera pas son engagement et que son contrat est résilié. La lettre confirme que le Requérant recevra 60 jours de salaire en lieu et place du préavis, conformément à la disposition 612 (g) du Règlement du personnel et un mois de salaire, en application de la disposition 612 (c).

II. ARGUMENTS DES PARTIES

LE REQUÉRANT

9. Le Requérant affirme qu'il a été harcelé par son supérieur hiérarchique, M. O. A., à compter du jour où il a été recruté dans le Bureau Extérieur de la Banque africaine de développement en Égypte. Ce harcèlement, affirme le Requérant, a pris la forme de provocations et d'humiliations "quotidiennes", le supérieur hiérarchique utilisant le différend entre le Requérant et son ex-épouse comme menace pour se débarrasser de lui. Le Requérant affirme également qu'il a signalé le harcèlement aux responsables de

² Le rapport de mission est joint en annexe 10 de la réponse du Défendeur.

la Banque mais que la Banque n'a jamais répondu pour expliquer le traitement réservé à sa plainte et qu'aucune protection ne lui a été offerte. Au contraire, le Directeur de CHRM a participé au harcèlement en le menaçant de mettre fin à son contrat, dans un mémorandum daté du 16 avril 2008.

10. Le Requérant affirme par ailleurs que le refus de confirmer son engagement est injustifié. Il déclare que l'évaluation de la performance menée par son supérieur hiérarchique contenait des "mensonges" qui n'étaient étayés par aucune preuve ou document. De plus, n'étant pas lui-même expert en opérations du secteur privé, son supérieur hiérarchique ne serait pas en mesure d'évaluer son travail. Le Requérant signale qu'il a fait appel de sa mauvaise évaluation de performance en demandant une révision "par un Comité d'évaluation" mais que l'audience dudit comité, prévue pour le 22 avril 2008, a été annulée sans raison apparente. Pour discréditer l'évaluation de performance qu'il conteste, le Requérant mentionne divers courriels joints à sa requête qui "attestent de sa bonne performance" et la proposition du Directeur d'OPSM³ de faire venir le Requérant à Tunis pour une mission de six mois. Le Requérant maintient que si sa performance avait été insuffisante ou inadéquate, le Directeur d'OPSM n'aurait jamais formulé cette demande, sans précédent, de faire venir le Requérant à Tunis pour travailler à OPSM pendant six mois. Selon le Requérant, non seulement le Directeur de CHRM ne l'a pas confirmé dans son poste, malgré sa bonne performance, mais il a même décidé de le suspendre et, ensuite, de mettre fin à son contrat.
11. Enfin, le Requérant affirme que la décision du Comité d'appel du personnel de rejeter son appel était erronée, de même que sa décision de se déclarer incompetent pour étudier le cas du Requérant.

LE DÉFENDEUR

12. Le Défendeur estime qu'en ce qui concerne la plainte pour harcèlement, le courriel du Requérant daté du 16 mars 2008 ne constitue pas une plainte formelle pour harcèlement, telle que visée par la Directive présidentielle 04/2006, et doit donc être rejetée par le Tribunal. Le Défendeur affirme que le Requérant n'a pas respecté les exigences formelles fixées dans la Directive présidentielle 04/2006, selon lesquelles il aurait dû déposer une plainte officielle écrite, signée, datée et adressée au Directeur de CHRM ou, selon le cas, au Vice-président chargé de la gestion institutionnelle⁴. Le Défendeur fait également observer que malgré l'absence de plainte officielle, ses services ont pris des mesures pour enquêter sur les allégations du Requérant; ils ont demandé au supérieur hiérarchique du Requérant de répondre officiellement aux allégations et ont envoyé le Chef de division, CHRM.3, en mission d'enquête en Égypte. Le supérieur hiérarchique du Requérant a répondu que les allégations de harcèlement du Requérant étaient liées au processus d'évaluation de la performance en cours. Pour sa part, le Chef de division, CHRM.3, a conclu dans son rapport de mission que rien ne semblait étayer les accusations de harcèlement formulées par le Requérant et a recommandé que la situation soit examinée dans le contexte de l'évaluation de la performance et de l'évaluation à l'issue de la période probatoire. Concernant cette plainte, le Défendeur conclut que, lorsqu'il a recommandé au Défendeur de mettre sur pied un Comité d'Enquête, comme prévu dans la Directive présidentielle 04/2006, le Comité d'appel du personnel supposait à tort qu'une plainte

³ Département Secteur privé

⁴ Vice-présidence aujourd'hui dénommée Services institutionnels

pour harcèlement avait été déposée officiellement. Selon le Défendeur, la plainte pour harcèlement formulée par le Requêteur a fait l'objet d'une enquête en bonne et due forme et a été jugée sans fondement. Il a par ailleurs été noté que le problème entre le Requêteur et son supérieur hiérarchique était provoqué par la personnalité perturbatrice du Requêteur et non par un quelconque acte de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique.

- 13.** S'agissant de la plainte du Requêteur pour suspension illicite et refus injustifié de confirmer son engagement, le Défendeur estime qu'en l'occurrence le Requêteur n'a pas respecté les prescriptions de l'article III (2) (i) du Statut du Tribunal, ce qui rend sa plainte irrecevable par le Tribunal administratif⁵. Le Défendeur souscrit à la décision du Comité d'appel du personnel et réaffirme qu'en n'épuisant pas toutes les voies de recours administratif avant de saisir le Tribunal, le Requêteur a commis "une erreur fatale empêchant l'audition de la requête" par le Tribunal et que la requête doit en conséquence être rejetée. Le Défendeur constate que le Requêteur n'a saisi aucun des mécanismes de révision administrative mis à la disposition des membres du personnel au titre de la disposition 103.04 du Règlement du personnel, ni aucun des mécanismes de conciliation du Bureau du Médiateur, visés à la disposition 103 (b) (ii) du Règlement du personnel. Le Défendeur affirme que la requête est par conséquent irrecevable. Le Défendeur maintient par ailleurs que, même si le Requêteur avait saisi les mécanismes de révision administrative appropriés, ses accusations seraient néanmoins rejetées puisque les raisons pour lesquelles il n'a pas été confirmé dans son emploi sont, d'une part, son refus d'obtempérer à des instructions officielles et, d'autre part, sa performance insatisfaisante et son comportement perturbateur.
- 14.** Le Défendeur affirme que le Comité d'appel du personnel a eu raison de rejeter l'accusation du Requêteur concernant sa suspension mais a eu tort de conclure que le Défendeur n'avait pas satisfait aux exigences de la Directive présidentielle 04/2006 eu égard à sa plainte pour harcèlement⁶. Plus spécifiquement, le Défendeur constate que le Comité d'appel du personnel a pris une décision erronée parce qu'il supposait, à tort, qu'une plainte officielle pour harcèlement avait été déposée par le Requêteur en application des dispositions de la Directive présidentielle 04/2006. Le Défendeur constate en outre que le Comité d'appel du personnel s'est également fourvoyé dans son interprétation de la Directive présidentielle 04/2006. En référence au paragraphe 34 du rapport, le Défendeur pense que, contrairement aux affirmations du Comité d'appel du personnel, la Directive présidentielle 04/2006 n'oblige CHRM à mettre sur pied un Comité d'enquête qu'en cas de plainte formelle pour harcèlement sexuel. S'agissant des cas de harcèlement à caractère non sexuel, CHRM a toute discrétion pour décider de la façon de mener l'enquête, à la lumière des paragraphes 7.1 et 7.3.1 de la Directive présidentielle 04/2006. Le Défendeur affirme que, dans le cas présent, aucune plainte officielle n'a été déposée par le Requêteur. La requête est donc irrecevable puisque le Requêteur n'a pas épuisé toutes les voies de recours administratif interne à sa disposition, comme le prévoit l'article III (2) (i) du Statut du Tribunal.

⁵ Le paragraphe (2) de l'article III (2) précise en sa partie pertinente, que:

Une telle requête n'est recevable que si:

(i) le Requêteur a épuisé toutes les autres voies de recours administratif existant à la Banque, à moins que le Requêteur et la Banque n'aient convenu de soumettre la requête directement au Tribunal.

⁶ Le paragraphe 38 (ii) du Rapport du Comité d'appel du personnel (joint en tant qu'annexe 12 de la requête et annexe 2 de la réponse) recommande que "l'Administration applique au cas présent la procédure visée dans l'Instruction présidentielle N°04/2006".

III LA PROCÉDURE

15. Après la décision du Défendeur de ne pas le confirmer dans son emploi, le Requéant a introduit un acte d'appel devant le Comité d'appel du personnel, le 28 mai 2008, dans lequel il faisait état de harcèlement et contestait la décision de le suspendre de ses fonctions. Le Comité d'appel du personnel a rendu sa décision dans un rapport daté du 5 février 2009. Il a prononcé l'irrecevabilité de la plainte du Requéant contre sa suspension, au motif qu'il n'avait pas suivi les procédures pertinentes. Plus spécifiquement, le Comité d'appel du personnel a constaté que le Requéant n'avait pas demandé le réexamen de la décision de CHRM par le Vice-président de CSVP, comme le prévoit la disposition 103.04 du Règlement du personnel. Par ailleurs, le Comité d'appel du personnel a conclu qu'il ne pouvait juger au fonds l'appel de la plainte pour harcèlement puisque le Défendeur n'avait pas respecté la procédure prescrite dans la Directive présidentielle 04/2006 du 1^e septembre 2006 établissant les règles et procédures pour traiter des questions de harcèlement à la Banque. Par conséquent, le Comité d'appel du personnel a rejeté l'appel de la décision de suspension interjeté par le Requéant et recommandé que le Défendeur applique la procédure prévue dans la Directive présidentielle 04/2006 eu égard aux accusations de harcèlement portées par le Requéant.
16. Le 28 mai 2009, le Requéant a saisi le Tribunal administratif de la Banque, d'une plainte pour harcèlement et humiliation de la part de son supérieur hiérarchique et pour non confirmation de son engagement à l'issue de la période probatoire. Le Requéant conteste également le rejet de son appel par le Comité d'appel du personnel.

IV. DEMANDES DES PARTIES

Le Requéant

17. Le Requéant demande au Tribunal d'ordonner au Défendeur:
- de lui verser des dommages et intérêts pour préjudice matériel d'un montant d'un million de dollars (1 000 000 USD);
 - de lui verser des dommages et intérêts pour préjudice matériel d'un montant de cinquante mille dollars (50 000 USD) pour chaque année résiduelle de son contrat initial (x 2 ans), soit un montant total de cent mille dollars (100 000 USD); et
 - de lui adresser une lettre clarifiant la situation et indiquant qu'il a été mis fin à son contrat de manière abusive, malgré sa bonne performance.

Le Défendeur

18. Le Défendeur demande au Tribunal de:
- Confirmer la décision du Comité d'appel du personnel de rejeter la plainte du Requéant au motif qu'il n'a pas épuisé toutes les voies de recours administratif à sa disposition, comme le prévoit l'article III (2) (i) du Statut du Tribunal;

- Rejeter la plainte du Requéran pour non confirmation de son contrat, au motif qu'il n'a pas épuisé toutes les voies de recours administratif à sa disposition; et
- Considérer comme irrecevable et, par conséquent, rejeter la plainte pour harcèlement du Requéran, au motif qu'il n'a pas suivi les procédures prescrites pour ce type de plainte.

V. LE DROIT

19. Le Requéran conteste la décision du Défendeur de le suspendre et la décision du Comité d'appel du personnel de considérer sa requête comme irrecevable au motif qu'il n'avait pas épuisé toutes les voies de recours administratif. Le Défendeur conteste la recevabilité de la requête et souscrit à la décision du Comité d'appel du personnel à cet égard. Le Défendeur rejette par ailleurs la recommandation du Comité d'appel du personnel l'invitant à traiter la plainte pour harcèlement conformément à la Directive présidentielle sur le harcèlement N° 04/2006.
20. Il revient au Tribunal d'examiner en premier lieu la question de la recevabilité de la requête avant de se prononcer au fonds. Le Défendeur affirme que la requête est irrecevable devant le Tribunal au motif que le Requéran n'a pas épuisé toutes les voies de recours administratif disponibles, comme prévu à l'article III (2) (1) du Statut du Tribunal.
21. Le Défendeur affirme aussi que l'un des recours administratifs que le Requéran aurait dû rechercher est le mécanisme de révision visé à la disposition 103.04 du Règlement du personnel et les mécanismes de conciliation sous l'égide du Médiateur, visés à la disposition 103.00 (b) (ii) du Règlement du personnel. À cet égard, la disposition 103.04 (a) stipule que

"Un membre du personnel qui désire faire appel d'une décision administrative conformément à l'article 10.3 du Statut du personnel doit, dans un délai maximum de six (6) mois à compter de la date de la notification écrite de la décision administrative dont il fait appel, soumettre une demande de révision au Vice-président qui dispose d'un délai de trente (30) jours pour y répondre. S'il n'est pas satisfait de la réponse du Vice-président, le membre du personnel peut, dans un délai de trente (30) jours à compter de la date de la réponse du Vice-président, interjeter appel auprès du Comité d'appel, ou si le Vice-président n'a pas donné de réponse, dans un délai de soixante (60) jours à compter de la date de sa demande de révision de la décision administrative."

La disposition 103.00 (b) (ii) précise, quant à elle, que

"(b) Les fonctions du médiateur sont les suivantes:
(ii) Intervenir, au moyen de la conciliation si tel est le choix du membre du personnel, dans la résolution des différends résultant des décisions administratives qui affectent les droits et avantages contractuels des membres du personnel ou le développement de leur carrière."

22. Le Comité d'appel du personnel a conclu à l'irrecevabilité de l'appel du Requéant, au motif que ce dernier n'a pas respecté les prescriptions de la disposition 103.04 du Règlement du personnel. Le Comité a constaté que

“Aux termes de cette disposition, un appel n'est recevable que s'il est précédé d'une procédure de révision administrative ouverte dans les délais prescrits. L'obligation d'avoir épuisé tous les recours internes disponibles vise, d'une part, à permettre à l'Administration de s'assurer qu'elle n'a violé aucune règle interne quand elle a pris sa décision et, d'autre part, de permettre à l'Administration et au membre du personnel insatisfait d'une décision administrative d'en discuter et de tenter éventuellement de résoudre le différend à l'amiable. Passer par cette étape est obligatoire et le Règlement du personnel ne permet aucune exception.”

23. Dans ses conclusions, le Défendeur souligne l'importance et l'objet du processus de révision administrative, lorsqu'il affirme que:

“La procédure de révision administrative visée à la disposition 103.04 du Règlement du personnel et l'article III (2) (i) du Statut du Tribunal a pour objet de donner au Défendeur l'opportunité de réexaminer les décisions administratives en vue de corriger rapidement les erreurs éventuelles, et s'assurer ainsi que seuls les litiges non résolus sont soumis au Tribunal administratif. Elle permet également au membre du personnel de peser ses doléances à l'aune des règles et de déterminer si son dossier est suffisamment solide pour le porter à un niveau supérieur de la procédure de résolution des conflits. Ceci est dans l'intérêt des deux parties.”

24. Le Tribunal partage l'avis du Comité d'appel du personnel et souscrit aux conclusions du Défendeur selon lesquelles il est obligatoire d'épuiser toutes les voies de recours administratif disponibles avant d'interjeter appel devant le Comité d'appel du personnel et de déposer une requête devant le Tribunal. Le Tribunal note que le recours au Médiateur n'est pas obligatoire. Toutefois, en l'espèce, le Tribunal conteste l'argument du Défendeur selon lequel le Requéant devait épuiser toutes les voies internes de recours administratif puisque la décision de mettre fin à son contrat après sa suspension équivalait à une sanction disciplinaire régie par les dispositions 101 et 102 du Règlement du personnel. La décision n'était pas une simple mesure administrative régie par la disposition 103.04 du Règlement du personnel et l'article 10.3 (3) du Statut du personnel.

25. La disposition 101.01 du Règlement du personnel précise que « la suspension est prononcée sans préjudice des droits de l'intéressé ni de ses droits à des indemnités, et ne constitue pas une mesure disciplinaire ». Toutefois, en l'espèce, la suspension qui est normalement temporaire, dans l'attente d'investigations complémentaires ou d'autres éléments probants, a été transformée en résiliation définitive du contrat d'emploi, sur la base d'une perception de faute et, peut-être, d'une mauvaise performance du Requéant.

26. Ainsi, la conduite ayant entraîné la suspension du Requérant serait son refus d'obtempérer à l'ordre du directeur de CHRM de fournir des informations sur son salaire au tribunal égyptien dans les 48 heures. Dans son mémorandum du 16 avril 2008, le Directeur de CHRM invite le Requérant à « noter que s'il ne s'exécute pas, la Banque sera amenée à prendre des sanctions disciplinaires (dont le licenciement) à son endroit ». La sanction envisagée a en effet été prise très rapidement, puisque le 22 avril, le Requérant était suspendu avec traitement et que le 14 mai, il était informé que son engagement ne serait pas confirmé.
27. Pour épuiser les voies internes de recours, le Requérant a fait acte d'appel devant le Comité d'appel du personnel, qui s'est déclaré incompétent en la matière. La disposition 103.01 stipule que le Comité d'appel du personnel n'est pas compétent pour connaître d'un « appel d'une décision disciplinaire, notamment d'un licenciement sans préavis ». Le Tribunal convient avec le Comité d'appel que ce dernier n'était pas compétent pour connaître de l'appel de la suspension et de la résiliation du contrat du Requérant, puisque ces mesures sont clairement d'ordre disciplinaire.
28. La disposition 102.09 du Règlement du personnel stipule que tout membre du personnel contre qui une mesure disciplinaire a été prise a le droit de faire appel de cette mesure, et peut former son recours auprès du Tribunal administratif dans un délai de soixante (60) jours à compter de la date de notification de la mesure disciplinaire. En conséquence, le Tribunal conclut que la requête est recevable en ce qu'elle concerne la résiliation du contrat du Requérant.
29. Le Requérant conteste la décision du Comité d'appel du personnel de rejeter sa plainte pour harcèlement. Le Tribunal considère que la plainte pour harcèlement n'avait d'autre but que de renforcer les allégations du Requérant contre l'évaluation de son supérieur hiérarchique et de justifier son comportement intransigeant et perturbateur. Le Requérant n'a déposé aucune plainte formelle pour harcèlement, au sens de la Directive présidentielle sur le harcèlement, et n'a produit aucune preuve pour étayer ses allégations. Par contre, ses allégations à l'encontre de son supérieur hiérarchique ont fait l'objet d'une enquête approfondie de la part du Défendeur, qui les a jugées sans fondement. Le Tribunal estime la plainte pour harcèlement sans fondement.
30. Le Tribunal doit ensuite examiner si la décision de résilier le contrat du Requérant répondait aux exigences d'une procédure régulière, comme le prévoient les procédures internes du Défendeur et le droit administratif international. L'article 10.1 du Statut du personnel confère au Défendeur le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'un membre du personnel dont la conduite ne donne pas satisfaction, ou porte préjudice aux intérêts de la Banque ou est très inférieure aux normes fixées par la Banque. Ces mesures sont appliquées conformément aux procédures prévues à l'article 10.2. Est considéré comme ayant une conduite ne donnant pas satisfaction le membre du personnel qui ne remplit pas ses obligations au titre de l'Accord portant création de la Banque africaine de développement, du Statut du personnel, du Règlement du personnel.
31. Le Règlement du personnel souligne que toute procédure disciplinaire doit offrir les garanties d'une procédure régulière. La disposition 101.02 précise qu'une mesure disciplinaire ne peut être prise contre un membre du personnel que si l'intéressé a été informé par écrit des allégations le concernant, et si l'opportunité lui a été donnée de répondre à ces allégations. Sauf le cas d'un renvoi sans préavis, toutes les allégations de faute doivent être soumises à un Comité de discipline. Un membre du personnel n'est

renvoyé sans préavis que si le Président estime qu'il est coupable d'une faute grave portant atteinte aux intérêts financiers ou autres intérêts importants de la Banque.

32. En l'espèce, le Requérant n'a pas bénéficié d'une procédure régulière au sens du Statut et du Règlement du personnel. Aucun Comité de discipline n'a été convoqué pour examiner les charges retenues contre lui et formuler des conclusions et recommandations à l'intention du Vice-président. Par contre, son contrat a été résilié sans que lui soit donnée la possibilité de faire entendre ses arguments.
33. Le Défendeur n'a ni laissé entendre ni démontré que le Président avait jugé le Requérant coupable d'une faute grave portant atteinte aux intérêts financiers ou autres intérêts importants de la Banque. Pourtant, bien que la procédure engagée en l'espèce visait clairement des fins disciplinaires, les garanties d'une procédure régulière, telle que visée à la disposition 101 du Règlement du personnel, n'ont pas été respectées.
34. Dans la mesure où la Banque souhaitait transformer en procédure administrative ce qui avait commencé comme une procédure disciplinaire, et caractériser la résiliation du contrat du Requérant comme un refus de confirmer dans son emploi un employé en période d'essai, d'autres mesures procédurales de sauvegarde auraient dû être déployées. Plus spécifiquement, le Requérant aurait dû avoir l'opportunité d'interjeter appel devant le Comité d'appel du personnel, conformément à la disposition 103.01 du Règlement du personnel. Cette voie de recours lui a également été fermée.
35. Le Requérant étant en période d'essai, la confirmation de son engagement dépendait du fait qu'il donne satisfaction en termes de performance et de conduite. Le Président pouvait mettre fin à son engagement conformément à l'article 6.11.2. Bien qu'un employé en période d'essai ne jouisse pas des mêmes conditions d'emploi qu'un employé confirmé, il doit lui être notifié, au moins soixante (60) jours avant la fin de sa période d'essai, si le Président a décidé de confirmer ou non son engagement ou de prolonger sa période d'essai. Le Tribunal ne voit pas clairement quelle procédure a été suivie pour résilier l'engagement du Requérant mais tout semble démontrer qu'il s'agit d'un licenciement sans préavis, en dehors de toute procédure régulière.
36. Nonobstant les irrégularités de procédures identifiées ci-dessus, le Tribunal constate que le Requérant a sensiblement contribué à la décision de résilier son engagement à l'essai en refusant obstinément d'obtempérer à une injonction officielle et en persistant dans son attitude agressive et perturbatrice. Il ne doit donc s'en prendre qu'à lui-même. Mais ceci n'exonère pas pour autant la Banque de son obligation d'offrir au Requérant toutes les garanties d'une procédure régulière avant de mettre fin à son engagement. Toutefois, compte tenu du comportement du Requérant, le Tribunal limite les réparations accordées au préjudice moral pour non respect des procédures par la Banque.

VI. LA DÉCISION

37. Par ces motifs, le Tribunal décide que :
 - a. La Requête est accueillie en ses aspects concernant la suspension et le licenciement ;

- b. Une indemnité de deux milles dollars des EU (\$2000) est accordée au Requérant au titre de réparation du préjudice moral ;
- c. Toutes les autres prétentions sont rejetées.

Professeur Yadh BEN ACHOUR

Président

Mme Albertine LIPOU MASSALA

Secrétaire exécutif

LE REQUÉRANT

M. K. M. R.

CONSEILS DU DÉFENDEUR

M. Kalidou GADIO

Directeur, Conseiller juridique Général

Mme Almaz TADESSE

Chef de Division, GECL.4

Mme Brenda ALUOCH

Conseiller juridique principal