

**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 Joses ODOKI	Membre

REQUÊTE N° 2010/02

Mme L. T. K. M., Requérante
Banque africaine de développement, Défendeur

Jugement N°76 du Tribunal rendu le 15 juillet 2011

I. LES FAITS

1. La Requérante, Mme L. T. K. M., ressortissante tanzanienne, a été recrutée à la Banque africaine de développement (BAD) et a pris ses fonctions le 29 avril 1998. Au moment de quitter la Banque, la Requérante était Responsable en chef chargée de la Diversité au sein du Département de la gestion des ressources humaines (CHRM).
2. Début 2009, la Requérante, alors Responsable en chef chargée de la Diversité au sein de l'unité OSUS de la Banque¹, a demandé un transfert latéral d'OSUS vers le poste de Responsable en chef chargée de l'apprentissage, au sein de CHRМ. Pour ce transfert, la Requérante bénéficiait de l'appui du Chef de division, Politiques et stratégies RH, et de l'Administrateur pour l'Afrique de l'Est. Avec l'aide de ces deux hauts responsables, la Requérante a obtenu un rendez-vous pour un entretien avec le Président de la Banque, afin d'obtenir l'appui de ce dernier au transfert latéral demandé.
3. Le 2 mars 2009, la Requérante a eu un entretien avec le Président de la Banque pour discuter de son transfert, en présence du Chef de division, Politiques et stratégies RH, et de l'Administrateur pour l'Afrique de l'Est. Au cours de cet entretien, le Président a formulé certains commentaires que la Requérante a jugés inacceptables. Le Président a toutefois approuvé le transfert demandé par la Requérante.
4. Le 16 novembre 2009, la Requérante a adressé un mémorandum au Président de la Banque², pour se plaindre des commentaires "inacceptables" adressés par ce dernier à la Requérante lors de l'entretien du 2 mars 2009. Dans son mémorandum, la Requérante accusait le Président de l'avoir traitée de "féministe", de "fautreuse de troubles", "d'ambitieuse" "prête à tout pour obtenir une promotion". Dans ce mémorandum, la Requérante décrivait l'entretien de mars 2009 avec le Président et constatait que les paroles, le ton et l'attitude du Président révélaient l'hostilité du Président à son encontre. La Requérante accusait également le Président de ne pas lui avoir donné l'opportunité de répondre aux allégations portées contre elle par le Président. La Requérante demandait au Président d'expliquer ce que signifiaient les mots utilisés pour décrire sa personnalité, pourquoi elle n'avait bénéficié d'aucun conseil ou programme de mentorat et pourquoi elle

¹ Unité Genre, climat, et développement durable.

² Requête, Annexe 20.

n'avait jamais été sanctionnée pour de telles attitudes. La Requérante concluait en demandant un dédommagement "approprié" de nature à "satisfaire" les deux parties. Le Président n'a pas répondu au mémorandum.

5. Le 31 janvier 2010, la Requérante a adressé un mémorandum au Vice-président, Services institutionnels (CSVP)³, accusant le Président de harcèlement, sur la base de l'incident du 2 mars 2009. Dans le premier paragraphe de ce mémorandum, la Requérante admettait que ses doléances auraient dû être soumises au Comité de renforcement du code d'éthique des Administrateurs (Comité d'éthique), étant donné la position du Président. Toutefois, la Requérante déclarait "renoncer" à son droit d'agir conformément aux règles relatives aux plaintes à l'encontre d'un membre du personnel élu de la Banque et à soumettre sa plainte en application de la Directive présidentielle N°04/2006 qui établit les Règles de procédure en matière de lutte contre le harcèlement à la Banque. Dans son mémorandum, la Requérante décrit l'incident du 2 mars 2009 et indique combien il l'a affectée, avant de demander que l'Administration mène "une enquête approfondie" et lui octroie un dédommagement pour la souffrance mentale endurée, comme conséquence de l'incident du 2 mars.
6. Par un courrier daté du 12 février 2010, le Vice-président, Services institutionnels, a informé la Requérante que son contrat d'emploi avec la Banque était résilié "avec effet immédiat et sans préavis"⁴. La lettre mentionnait le mémorandum de la Requérante daté du 31 janvier 2010 par lequel elle avait déposé une plainte pour harcèlement contre le Président et jugeait inacceptables et non professionnels sa description du Président, son ton, son langage et ses allégations à l'encontre du Président. Selon cette lettre, la description de l'entretien faite par la Requérante était "offensante, exagérée, et infondée" et visait "à ternir l'image du Président, à saper son autorité et, au final, à ternir l'image de la Banque"⁵. La lettre précisait en outre que le mémorandum de la Requérante contre le chef de l'Institution est incompatible avec les normes de conduite que l'on peut attendre d'un fonctionnaire de la Banque et constituait une "faute lourde" au sens de l'article 10.1 du Statut du Personnel⁶.
7. Le 25 février 2010, la Requérante a demandé au Vice-président, CSVP, de reconsidérer sa décision, au motif que celle-ci était entachée de vices, illégale et prise en représailles contre sa plainte pour harcèlement. La Requérante demandait que la décision du 12 février 2010 soit annulée, qu'elle-même soit réintégrée dans son poste, que son salaire et tous les avantages afférents lui soient versés, que sa plainte pour harcèlement soit dûment instruite par une commission d'enquête, et qu'une copie des conclusions et recommandations de ladite commission lui soit remise⁷. Le Vice-président, CSVP, n'a pas répondu à ce mémorandum.
8. Le 27 avril 2010, la Requérante a déposé la présente requête auprès du Tribunal administratif, invoquant des vices de fond et de forme dans le traitement réservé par le Défendeur à sa plainte pour harcèlement contre le Président de la Banque.

³ Requête, Annexe 21

⁴ Requête, Annexe 1

⁵ *Id*

⁶ L'article 10.1 du Statut du Personnel précise que :

Le Président peut appliquer des mesures disciplinaires à un fonctionnaire 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.

⁷ Requête, Annexe 2

II. ARGUMENTS DES PARTIES

LA REQUÉRANTE

Vices de forme

9. La Requérante affirme que le Vice-président, CSVP, n'a pas compétence pour prendre la décision de la licencier, au titre de la disposition 101.02 du Règlement du Personnel⁸, qui confère cette compétence au seul Président. Ce dernier faisant l'objet de la plainte, seul le Comité d'éthique du Conseil d'administration est habilité à prendre cette décision. Ces instances supérieures n'ayant pas été saisies, le Vice-président, CSVP, (d'un grade inférieur) n'avait pas compétence pour prendre la décision.
10. De fait, le Défendeur reconnaît, dans sa réponse, l'irrégularité procédurale mais affirme que, même si le Vice-président a signé la lettre du 12 février 2010, celui-ci ne faisait que communiquer la décision du Président de licencier la Requérante. Le Défendeur, dans la même réponse, précise que le Président se trouvait dans un conflit d'intérêt, étant la personne mise en cause, et ne pouvait donc pas signer lui-même la lettre de licenciement. En conséquence, pour la Requérante, l'irrégularité procédurale est établie.
11. La Requérante déclare par ailleurs que son droit à être informée des charges contre elle, tel que garanti par la disposition 101.02 (a) du Règlement du Personnel, a été violé parce que le Défendeur ne lui a donné aucune notification écrite de ces charges avant de prendre la décision de la licencier, ce qui constituait une violation de son droit à une procédure régulière et invalide par conséquent ladite décision. Par ailleurs, la Requérante maintient que la décision de la licencier viole son droit à être entendue et à se défendre avant la prise de décision. Pour étayer son argument, la Requérante cite le jugement rendu par le Tribunal administratif de la BAD dans l'affaire *M.A.B.*⁹, qui précise au paragraphe 23: "*[L]e le membre du personnel concerné, doit être clairement informé des accusations portées contre lui. En outre, l'on doit lui accorder la possibilité entière et absolue de s'affranchir des accusations dont il fait l'objet*"¹⁰. La Requérante affirme qu'elle n'a pas eu l'opportunité de répondre aux charges formulées contre elle ou d'établir qu'elle avait été victime de harcèlement. Elle affirme en outre qu'elle n'a pas eu l'opportunité de réfuter l'accusation fautive et infondée selon laquelle elle aurait commis une faute lourde. Elle conclut que la décision de la licencier sans préavis était préméditée, malveillante, et prise en représailles à sa plainte contre le Président de la Banque.
12. Pour justifier sa décision, le Défendeur allègue que la description des événements donnée par la Requérante n'est pas étayée par les autres personnes présentes à la réunion. La Requérante affirme qu'après avoir formulé ces allégations, le Défendeur n'a pas nommé les personnes présentes ni cité le contenu de leurs déclarations. Par conséquent, la Requérante n'a pas eu l'opportunité de vérifier les preuves et les charges retenues contre elle. Elle affirme par ailleurs que cette information est un oui-dire, sans fondement, qui ne prouve pas que les déclarations de la Requérante concernant les événements du 2 mars 2009 soient fausses. Ceci, estime la Requérante, équivaut à une violation de son droit à procéder à un interrogatoire contradictoire des témoins.

⁸ Les paragraphes pertinents de la disposition 101.02 du Règlement du Personnel précisent que :

....

(c) 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.

⁹ Jugement N° 20 du TABAD, Requête N° 2000/10 (2001)

¹⁰ Voir également, les jugements 69 et 907 du TAOIT.

13. La Requérente maintient que le Défendeur a violé le principe de la présomption d'innocence et son droit à obtenir conseils et assistance, par le côté sommaire de la décision de la licencié. Premièrement, la Requérente affirme qu'il incombe au Défendeur de prouver que ses affirmations sont fausses et malveillantes. L'accusé doit être présumé innocent jusqu'à ce que sa culpabilité soit établie "au-delà de tout doute raisonnable". Ce principe fondamental d'une procédure régulière a été confirmé par le Tribunal administratif de la BAD dans son jugement du 13 novembre 2009, rendu dans la requête N°2008/01¹¹. La Requérente n'a jamais eu l'opportunité d'établir la véracité de ses affirmations et la supposition du Défendeur qu'elles sont fausses ou sans fondement et sont de nature malveillante n'est pas étayée par des faits. Ensuite, la Requérente affirme qu'elle n'a pas eu l'opportunité d'être assistée par un collègue ou un membre du personnel retraité, en violation de la disposition 101.02 (b) du Règlement du Personnel, ce qui constitue une autre violation de son droit à une procédure régulière.
14. La Requérente argue que la Directive présidentielle 04/2006 et la jurisprudence des tribunaux administratifs internationaux¹² obligent la Direction à instruire les plaintes pour harcèlement de manière approfondie et à prendre les mesures appropriées. Le Défendeur était donc tenu d'instruire, dès réception, la plainte pour harcèlement déposée par la Requérente, le 31 janvier 2010. La Requérente note que, nonobstant cette obligation, sa plainte n'a suscité aucune réponse de la part d'aucune autorité compétente de la Banque, en dehors d'une lettre de licenciement sans préavis. Le Défendeur n'a pas satisfait à son obligation d'ouvrir une enquête et de prendre les mesures appropriées.
15. Enfin, la Requérente a déposé un exposé écrit et des pièces additionnelles, en application de l'article XIII des Règles de procédure du Tribunal. Elle y réitère et relève que :
- c'est pour protéger ses intérêts procéduraux qu'elle a introduit un acte d'appel auprès du Comité d'Appel du personnel, concomitamment à la saisine du Tribunal ;
 - le Comité d'Appel a suspendu la procédure pour harcèlement qu'elle avait soumise et qu'en conséquence, elle demande au Tribunal d'examiner l'affaire dans sa totalité;
 - en reconnaissant dans sa duplique que c'est à tort que la Requérente a saisi le Comité d'Appel pour des faits de harcèlement impliquant un membre du personnel élu, le Défendeur accepte implicitement la saisine directe du Tribunal de cette question, en application de l'article III.2 (i) du Statut dudit Tribunal.

Vices de fond

16. La Requérente maintient également que sa plainte contre le Président ne constitue pas une faute lourde au sens de l'article 10.1 du Statut du Personnel et de la disposition 101.02 du Règlement du Personnel. Elle affirme avoir déposé plainte en toute bonne foi, dans l'exercice des droits que lui reconnaît la Directive présidentielle 04/2006 relative au harcèlement ainsi que la Politique de dénonciation d'abus et de traitement des griefs, prise par le Défendeur le 1^{er} janvier 2010. Les déclarations du Président à la Requérente pendant l'entretien du 2 mars 2009 ont "stigmatisé et intimidé" la Requérente, ce qui autorise cette dernière à déposer plainte contre lui. La Banque n'a pas pu démontrer qu'en déposant plainte, la Requérente avait commis une faute lourde méritant le renvoi sans droits.

¹¹ Jugement N° 68 TABAD, *S.S.M.D. c. Banque africaine de développement* (2009).

¹² Article 7 de la PD 04/2006; Jugement N° 2552 et N° 2642 du TAOIT (2007).

17. Par ailleurs, la décision de licencier la Requêteurante sans préavis représentait une mesure de rétorsion, était disproportionnée et constituait un abus de pouvoir discrétionnaire. La décision de la licencier a été prise en conséquence directe de sa plainte pour harcèlement contre le Président et est donc une preuve directe du caractère malveillant de la décision de la licencier. Selon la Requêteurante, la relation chronologique étroite entre la plainte de la Requêteurante et la décision de la licencier en étant la preuve, il s'agit en effet d'un abus de pouvoir au sens du jugement N°2540 du TAOIT rendu le 12 juillet 2006 et du jugement N°2282 rendu le 4 février 2004. En outre, cette décision constitue une violation patente des dispositions de la Directive présidentielle 04/2006¹³. La Requêteurante ajoute que pour déterminer une sanction disciplinaire, le Défendeur doit prendre en compte les critères de la disposition 101.00 du Règlement du Personnel, tels que confirmés par le Tribunal de la BAD dans son jugement N°68 du 13 Nov. 2009¹⁴. La Requêteurante maintient que ses actions ne constituent pas une faute ; toutefois, même si le Tribunal en décidait autrement, la sanction appliquée est disproportionnée à la présumée faute. En l'espèce, le licenciement sans préavis constituait un abus du pouvoir discrétionnaire.
18. La Requêteurante affirme que son licenciement abrupt après 12 années de bons et loyaux services et la façon dont elle a été escortée sans ménagement hors des locaux de la Banque portaient atteinte au respect et à la dignité auxquels elle a droit en tant que fonctionnaire internationale. Elle ajoute qu'ayant quitté son employeur précédent plus de douze années auparavant, son licenciement sans préavis de la BAD l'a privée de la capacité d'obtenir un autre emploi égal en grade, prestige et responsabilités. Son licenciement constituait donc une violation de ses droits contractuels et une atteinte à sa dignité.
19. Dans sa réplique à la réponse du Défendeur, la Requêteurante relève que celui-ci, non seulement n'a pas été en mesure de réfuter ses arguments d'abus de pouvoir, d'interprétation erronée des faits – entre autres points – mais qu'il n'apporte aucune preuve concrète, ni d'éléments valables susceptibles d'asseoir sa décision de la licencier. Pour la Requêteurante, les explications du Défendeur ne sont que des allégations sans fondement, non constitutives de faute grave et qui doivent être rejetées.
20. De plus, la Requêteurante affirme que lorsqu'elle a soumis sa plainte au Vice-président, celui-ci aurait proposé d'entendre ses explications et ses attentes avant de décider de la suite à donner. Il aurait ajouté qu'il fallait rechercher les moyens de résoudre ce problème à l'amiable, compte-tenu que l'affaire impliquait le Président de la Banque lui-même¹⁵. Il lui aurait recommandé la prudence, eu égard aux conséquences d'une saisine du Comité de renforcement du code d'éthique des Administrateurs (Comité d'éthique).
21. La Requêteurante est d'autant plus déroutée qu'elle n'a fait que suivre l'un des conseils du Président lui-même, transmis par l'Administrateur qui était présent lors de la rencontre du 2 mars 2009. Ce conseil lui avait été transmis après qu'elle ait tenté d'obtenir de nouvelles explications de la part du Président sur le traitement subi, qu'elle jugeait inacceptable, et sa demande de règlement à l'amiable. Le Président aurait dit « qu'elle utilise le système » (voies administratives pour exprimer ses doléances)¹⁶.
22. La Requêteurante argue que la conduite du Président, le 2 mars 2009, tombe sous le coup des dispositions 3 et 6 du Code de conduite du Personnel Elu de la BAD. En outre, la Directive

¹³ Le paragraphe 7.3.9 de la Directive précise que "Toutes représailles ... contre un plaignant ... le harcèlement sont passibles de sanctions disciplinaires conformément à la présente directive et aux dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel".

¹⁴ *Id.*

¹⁵ Réplique, annexe 52.

¹⁶ Réplique, annexe 51.

présidentielle 04/2006 définit le harcèlement comme étant une série "de remarques ou d'actions répréhensibles destinée à une personne ou un groupe spécifique", qui ne répond à aucune finalité professionnelle légitime ou "est suffisamment grave ou généralisée" pour créer un environnement de travail hostile. Selon cette définition, "l'intention" n'est pas obligatoire pour prouver le harcèlement. Ainsi, les intentions du Président lorsqu'il formulait lesdites déclarations à la Requérante sont sans pertinence. Le Président l'a traitée de "féministe", "fautrice de trouble" et "ambitieuse." Le Président n'a montré aucune appréciation de son rôle et de ses réalisations en tant que Spécialiste des questions de genre. Dans le contexte où elles ont été formulées, ses remarques étaient rien moins que désobligeantes et constituent, de la part du Président, des "actes explicites de harcèlement," qui ont humilié et dénigré la Requérante, et compromis sa carrière professionnelle. Étant donné sa position dans la Banque, la conduite du Président constitue également un abus de pouvoir.

LE DÉFENDEUR

Absence de vices de procédure

23. Le Défendeur fait valoir que la Directive présidentielle 02/2004 donne toute compétence au Vice-président, CSVP, pour prononcer le licenciement sans préavis d'un membre du personnel. S'agissant de la désignation des signataires autorisés de la Banque et du Fonds¹⁷, le Défendeur note qu'aux termes de l'article 10.1 du Statut du Personnel et de la disposition 101.02 du Règlement du Personnel, le Président est investi du pouvoir de licencier sans préavis un membre du personnel pour faute lourde. La matrice de délégation des pouvoirs indique que le Président délègue ses pouvoirs au Vice-président, CSVP, pour tout ce qui concerne les questions disciplinaires touchant des membres du personnel PL3-PL8. Le sujet du mémorandum de la Requérante du 31 janvier 2010 étant le Président lui-même, et étant donné que la Requérante a adressé le mémorandum au Vice-président, CSVP, il était logique que la lettre de licenciement soit signée du Vice-président, CSVP, pour éviter tout conflit d'intérêt. La lettre du Vice-président a été émise statutairement et de manière factuelle avec l'approbation du Président (*Voir affaire Lackey Jugement 475 du TAOIT (1982)*).

Les droits de la Requérante à une procédure régulière ont été préservés

24. Le Défendeur affirme que le droit de la Requérante à une procédure régulière a été préservé puisqu'elle a été informée par écrit des charges articulées contre elle et des raisons de son licenciement sans préavis. La lettre du Vice-président, CSVP, était claire et répondait donc pleinement aux exigences de la disposition 101.02 du Règlement du Personnel. Le Défendeur fait valoir que la possibilité donnée au membre du personnel par la disposition 101.02 (a) d'argumenter son cas vise à lui permettre de démentir, clarifier ou réfuter les allégations formulées contre lui. La Requérante a été informée par écrit et le fait qu'elle soit en désaccord avec la décision ne change rien au fait qu'elle était tout à fait consciente de la faute dont elle était accusée.
25. Le Défendeur maintient par ailleurs qu'il existe une distinction claire entre l'accusation de harcèlement portée par la Requérante contre le Président et le mémorandum offensant adressé au Vice-président, CSVP, en date du 31 janvier 2010. L'allégation de harcèlement n'a pas été instruite parce que la Requérante n'a pas suivi la procédure requise pour déposer plainte contre le Président. La Requérante n'a pas été licenciée parce qu'elle avait déposé une plainte pour harcèlement contre le Président mais à cause du ton offensant de son

¹⁷ Directive présidentielle 02/2004, paragraphe 1.2.

mémorandum du 31 janvier 2010. Le Défendeur précise que le ton du mémorandum de la Requêteurante "est clairement inacceptable, incorrect et inexcusable". Par conséquent, il n'était nul besoin d'ouvrir une enquête ou de mener une instruction contradictoire puisque ces faits n'étaient pas contestés. À l'appui de son argument, le Défendeur cite le jugement 159 rendu par le TAOIT dans l'affaire *Bhandari* (1970), lequel précise que les formalités de sauvegarde prescrites sont inapplicables dès lors que la faute a été admise, et le jugement 162 rendu par le TAOIT dans l'affaire *Raj Kumar* (1970) (même s'ils existent, les vices de procédure n'affectent pas la validité de la décision contestée). Par ailleurs, le Défendeur cite les affaires *C.G.S.*¹⁸ et *M.A.B.*¹⁹ dans lesquelles le TABAD a statué en faveur de la proposition selon laquelle la procédure de licenciement sans préavis est distincte de la procédure disciplinaire habituelle. S'agissant de cet argument, le Défendeur affirme que les principes d'une procédure régulière ont été respectés en l'espèce.

26. En réponse à l'affirmation de la Requêteurante selon laquelle la présomption d'innocence aurait été violée, le Défendeur affirme qu'il reconnaît le principe et le défend mais qu'en l'espèce la Requêteurante elle-même admet avoir écrit le mémorandum offensant dans lequel de graves allégations contre le Président étaient lancées d'une manière "désobligeante et totalement inconvenante". Le Défendeur souligne que le ton malveillant et provoquant du mémorandum parle de lui-même, rendant la faute de la Requêteurante "flagrante, béante, incontestable et incontestée". Par conséquent, l'obligation où se trouve le Défendeur de présumer de l'innocence de la Requêteurante a été annulée par le caractère flagrant de son conduite.
27. Le Défendeur fait également valoir qu'en l'espèce, le licenciement sans préavis s'imposait du fait que la conduite de la Requêteurante constituait une faute lourde. Plus spécifiquement, le Défendeur maintient que tous les critères visés à la disposition 101.04 du Règlement du personnel ont été pris en considération avant que ne soit prise la décision de licenciement. Étant donné la nature provoquante et discourtoise du mémorandum de la Requêteurante au Président et le mémorandum offensant, désobligeant et scandaleux au Vice-président, CSVP, la décision du Défendeur de licencier la Requêteurante sans préavis était proportionnelle à la gravité de l'inconduite. La Requêteurante a sciemment choisi d'ignorer la procédure idoine pour déposer plainte contre le Président et utilisé la voie d'un mémorandum au Vice-président, CSVP, pour embarrasser le Président dans sa candidature à la réélection. Les déclarations offensantes de la Requêteurante accusent le Président de faits ayant eu lieu neuf mois avant son mémorandum au Président et onze mois avant son mémorandum au Vice-président, CSVP. Le mémorandum au Vice-président, CSVP, a été écrit alors que le Conseil des Gouverneurs étudiait l'éligibilité des candidats à la présidence de la Banque africaine de développement. La Requêteurante ayant sciemment violé la procédure établie pour déposer une plainte contre le Président, le Défendeur ne pouvait instruire ses accusations. La Requêteurante admet avoir choisi de déposer plainte contre le Président auprès du Vice-président, CSVP, plutôt qu'auprès du Comité d'éthique du Conseil d'administration, comme le prescrivent les textes. Elle l'a fait dans l'intention d'embarrasser au maximum le Président et de causer une atteinte maximale à son image et à sa réputation. La Requêteurante savait que le Président est exempté des procédures administratives normales d'examen mais a néanmoins décidé de poursuivre dans cette voie. Les motifs de la Requêteurante apparaissent clairement dans la lettre au Vice-président, qui propose de soumettre le Président à une "commission d'enquête" et à un contre-interrogatoire. Il est donc clair que les actes de la Requêteurante étaient "intentionnels, de mauvaise foi et irrationnels".

¹⁸ Jugement N° 37 TABAD, Requête N° 2004/01 (2005).

¹⁹ Jugement N° 20 TABAD, Requête N° 2000/10 (2001).

- 28.** Le Défendeur affirme que les interprétations et acceptions données par la Requêteurante aux commentaires du Président lors de l'entretien du 2 mars 2009 ne se fondent pas sur le contexte des déclarations ou de toute autre commentaire, acte ou attitude du Président. Ce sont tout simplement les interprétations de la Requêteurante. Si le Président avait eu de telles idées à propos de la Requêteurante, il aurait été illogique, irrationnel ou déraisonnable de sa part de prendre la seule décision qu'il ait prise concernant la Requêteurante, à savoir approuver le transfert qu'elle avait demandé. En donnant une mauvaise interprétation des commentaires du Président et en les retirant de leur contexte, la Requêteurante trahit l'esprit de bonne foi et de bonne volonté qui animait le Président à son endroit. La conduite de la Requêteurante, dans ces circonstances, équivaut donc à une faute lourde ou grave qui justifie son licenciement sans préavis.
- 29.** S'agissant de la proportionnalité de la sanction prise en l'espèce, le Défendeur rappelle au Tribunal que lorsqu'il examine une décision de licenciement pour faute prise par une organisation internationale, le rôle du Tribunal se borne à déterminer si la décision est entachée d'erreurs factuelles, d'erreurs en droit, de déni d'une procédure régulière, ou viciée par des facteurs extérieurs ou préjudiciables. Le Tribunal ne peut substituer son propre jugement à celui de l'autorité administrative en matière de faute ou de discipline, comme le précise la jurisprudence des tribunaux administratifs dans les affaires *Liu*²⁰, *C.G.S.*²¹, et *Andreski*²². Par conséquent, l'argument avancé par la Requêteurante, à savoir la disproportion entre la présumée faute et la sanction n'est pas pertinent.
- 30.** En réponse à l'accusation de représailles formulée par la Requêteurante, le Défendeur maintient que la décision de licenciement sans préavis n'a pas été prise parce que la Requêteurante avait déposé une plainte pour harcèlement contre le Président. Elle sanctionne plutôt les "allégations graves et désobligeantes" formulées par la Requêteurante contre le Président dans son mémorandum du 31 janvier 2010 adressé au Vice-président, CSVP. Dans ce mémorandum elle utilise un langage insultant et offensant de nature à porter le discrédit sur le Président et à ternir sa réputation et celle de l'institution. La Requêteurante a délibérément choisi de ne pas suivre la procédure appropriée pour traiter des allégations contre le Président, et d'opter pour une voie qui engendrerait une publicité négative contre le Président. Rien n'indique qu'il y ait eu représailles en l'espèce ou violation de la Politique de la Banque en matière de Dénonciation, ou d'aucune autre disposition réglementaire pertinente, comme l'affirme la Requêteurante.
- 31.** Le Défendeur fait valoir que le licenciement sans préavis suppose une séparation immédiate et définitive entre le Défendeur et l'employé. Ces mesures sont prises dans l'intérêt de la Banque. En l'espèce, après avoir été licenciée et évacuée des locaux du Défendeur, la Requêteurante a ensuite été autorisée à récupérer toutes ses affaires et à fermer son bureau de manière contrôlée. Il n'y a donc pas eu atteinte à sa dignité de fonctionnaire internationale.
- 32.** Le Défendeur fait observer que les plaintes contre les Administrateurs et le Président sont régies par la Section 18 du Code de conduite du personnel élu de la BAD et du FAD. Elles doivent être déposées auprès du Comité d'éthique des Conseil, tel que mandaté par l'Article 2 de la Résolution B/BG/2008/11 du Conseil des gouverneurs²³. La Requêteurante a sciemment choisi de contourner la procédure appropriée pour déposer une plainte contre le

²⁰ UNAT Jugement N° 490 (1990)

²¹ *Id.*

²² TAOIT Jugement N° 63 (1962).

²³ L'article 2 énonce que :

Toute plainte ou dénonciation relative au non-respect par le Président des dispositions du Code de conduite doit être adressée par écrit au Comité d'Éthique dudit Code de conduite (article 18 du Code susvisé) soit directement, soit par l'intermédiaire du Président du Comité des Audits et Finances (AUF) ou de l'Auditeur Général de la Banque.

Président, procédure dont elle avait pourtant connaissance. Dans son mémorandum du 31 janvier 2010, la Requérante tente de renoncer à son droit de déposer plainte auprès du Comité d'éthique. Toutefois, la Requérante n'a pas le pouvoir de renoncer aux prescriptions de l'Article 2 de la Résolution du Conseil des Gouverneurs. Les décisions sur les plaintes contre le Président ne peuvent être prises par les fonctionnaires qui sont ses employés mais par ses pairs, pour garantir l'intégrité et l'impartialité du processus. La Requérante pouvait déposer sa plainte pour harcèlement par la voie administrative, mais celle-ci aurait dû être déposée auprès du Directeur, CHRM, conformément aux dispositions de la Directive présidentielle 04/2006 et non auprès du Vice-président, CSVP. En conséquence, aux termes du Code de conduite du personnel élu de la Banque et de la Directive présidentielle 04/2006, la Requérante n'a pas respecté la procédure prévue²⁴.

33. Dans sa duplique et ses observations à la suite du dépôt des pièces additionnelles par la Requérante, le Défendeur relève que la nature délibérée du choix d'une autre procédure que les voies appropriées est confirmée. Que si la Requérante réitère les mêmes arguments dans sa réplique et dans l'exposé écrit additionnel, il y figure toutefois certains éléments nouveaux et des faits totalement dénaturés.
34. Premièrement, ayant saisi parallèlement le Comité d'Appel et le Tribunal, pour les mêmes faits, la Requérante détourne le sens des réponses du Défendeur quant au fait que le Comité d'Appel n'est pas compétent pour recommander une enquête à la suite de sa plainte pour harcèlement.
35. Deuxièmement, elle en déduit d'une part que c'est le Défendeur qui est à l'origine de la suspension de la procédure devant le Comité d'Appel²⁵, et d'autre part que le Défendeur est d'accord pour que le Tribunal examine toutes les questions soulevées par sa plainte, ce qui est inexact.
36. Troisièmement, la Requérante fait état d'un entretien qu'elle a eu avec le Vice-président, CSVP, le 02 février 2010, mais elle en fait une présentation qu'elle qualifie de « procès-verbal » (Minutes), alors qu'elle en est la seule auteure, que ce document n'a jamais été ni lu, ni approuvé, ni signé par le Vice-président. Il s'agit de sa version, pour son intérêt seul. Le contenu est totalement rejeté par le Vice-président, aussi bien sur la saisine ou non du Comité d'éthique, que sur la mention de "négociation sur l'augmentation général du capital et la reconstitution du FAD", et sur l'éventualité que l'affaire pourrait être communiquée à certaines capitales et journaux et soit politisée.
37. Enfin, la Requérante prête également des assertions à M. Peter Sinon, l'une des personnes présentes à la rencontre du 02 mars 2009, au cours de laquelle le Président aurait fait ce qu'elle lui reproche. La Requérante estime que si M. Sinon n'avait pas été convaincu qu'elle avait été victime de la part du Président d'une conduite inappropriée portant atteinte à sa dignité et au respect qui lui était dû, il ne se serait pas impliqué dans les tentatives de médiation entre elle et lui. M. Sinon a réfuté catégoriquement cette interprétation de ses motivations.
38. En résumé, le Défendeur estime :
 - qu'il n'est pas responsable du fait que le Comité d'Appel, organe indépendant, n'ait pas rendu ses conclusions et recommandations ;

²⁴ Voir TAOIT Jugement N° 2811 (2009) – rejetant une plainte pour manquement à l'obligation d'avoir épuisé toutes les voies de recours internes. Voir également, *Deborah Guya v. IBRD*, Décision du TABM N°174 (1997) – la méconnaissance de la procédure de recours interne n'est pas une excuse pour le non-respect desdites procédures.

²⁵ Acte d'appel du 12 juillet 2010, page 5, annexe 59 de l'exposé écrit additionnel.

- que la Requérante a elle-même causé ce « retard » en décidant, comme « stratégie » de saisir à la fois le Tribunal et le Comité d'Appel, alors qu'un licenciement sans préavis avait été prononcé ;
- que la plainte étant dirigée contre un membre du personnel élu, elle ne pouvait être de la compétence du Comité d'Appel ;
- qu'aucun dédommagement ne lui est dû de ce fait et de sa décision de soumettre un exposé additionnel.

III. LA PROCÉDURE

39. Sans réponse de la part du Vice-président, CSVP, à sa demande du 25 février 2010 de reconsidérer son licenciement sans préavis, alors qu'elle avait déjà saisi le Tribunal, la Requérante a également déposé un acte d'appel auprès du Comité d'appel du Personnel, contre le refus du Défendeur d'instruire sa plainte pour harcèlement contre le Président de la Banque. L'acte d'appel a été soumis le 26 avril 2010. Cet acte d'appel, n'ayant pas respecté la procédure devant le Comité, a été retourné pour corrections et réintroduit le 12 juillet 2010. Dans l'appel, la Requérante demande que le Comité d'appel du Personnel transmette l'affaire au Comité d'éthique du Conseil d'administration et recommande, entre autres, que la procédure devant le Comité d'appel du Personnel soit suspendue, qu'une enquête approfondie soit menée, que lui soient versés des dédommagements pour préjudice moral et octroyés les dépens. Le Comité d'appel du Personnel n'a pas encore rendu ses conclusions.

IV. DEMANDES DES PARTIES

La Requérante

40. La Requérante demande au Tribunal de :

- Annuler la décision de licenciement sans préavis datée du 12/02/2010;
- Ordonner l'ouverture d'une enquête exhaustive sur les déclarations et l'attitude offensantes du Président envers la Requérante;
- Ordonner qu'une copie soit remise à la Requérante des conclusions et recommandations de la commission d'enquête ;
- Ordonner la réintégration de la Requérante dans son poste de Responsable de la diversité en chef ou, en lieu et place, le paiement de 20 mois de salaire, en réparation pour licenciement abusif;
- Octroyer le paiement rétroactif du salaire de la Requérante à compter de la date du licenciement jusqu'à la date du jugement du Tribunal;
- D'octroyer le paiement de 200 000 dollars des Etats Unis pour préjudice moral, souffrances mentales et atteinte à la réputation et à la carrière de la Requérante ;
- Que soit supprimée du dossier personnel de la Requérante toute référence à son licenciement;

- Lui octroyer le paiement de la totalité des dépens encourus en relation avec le dépôt et le maintien de sa requête et sa participation aux audiences du Tribunal, ainsi que le remboursement des frais additionnels de traduction qu'elle a dû faire faire en application de l'article XIII.2 des nouvelles Règles de Procédure sur les « Exposés écrits et Pièces Additionnelles».

Le Défendeur

41. Le Défendeur demande au Tribunal:

- De confirmer la décision du Vice-président, CSVP, datée du 12 février 2010, de licencier sans préavis la Requérente pour faute lourde ;
- De rejeter la demande d'ouverture d'une enquête ou de constitution d'une commission d'enquête pour examiner les prétendus actes de harcèlement du Président vis-à-vis de la Requérente ;
- De débouter la Requérente de ses prétentions à un dédommagement monétaire, aux dommages et intérêts demandés dans son exposé écrit additionnel et aux dépens ;
- De débouter la Requérente de ses prétentions à sa réintégration dans son poste et à toute autre réparation accessoire demandée ;
- De déclarer que les mesures prises par le Défendeur étaient conformes au Statut et au Règlement du Personnel.

V. LE DROIT

- 42.** La Requérente a introduit une plainte pour l'annulation de la décision de son licenciement sans préavis prise par la Banque en date du 12 février 2010. Cette requête conteste également ce que la Requérente considère comme le refus par la Banque d'ouvrir une enquête sur sa plainte pour harcèlement contre le Président de la Banque. Il ne fait aucun doute que le Tribunal est compétent pour juger de la plainte de la Requérente, dans l'aspect relatif à son licenciement sans préavis. Toutefois, la Banque conteste la compétence du Tribunal d'examiner la requête introduite par la Requérente sur les allégations de harcèlement contre le Président.
- 43.** Les plaintes contre le Président sont régies par la Section 18 du Code de conduite du Personnel Elu de la Banque. Toute plainte de cette nature est déposée auprès du Comité d'éthique des Administrateurs, tel que le prévoit l'Article 2 de la Résolution B/BG/2008/11 du Conseil des Gouverneurs. La Requérente a sciemment choisi de contourner la procédure en vigueur, dont elle avait pourtant connaissance, pour déposer une plainte auprès du Vice-président, CSVP. Ce faisant, la Requérente affirme avoir renoncé à son droit d'agir conformément aux règles relatives aux plaintes à l'encontre d'un membre du personnel élu de la Banque. Toutefois, la Requérente n'a pas le pouvoir de déroger aux prescriptions de l'Article 2 de la Résolution du Conseil des Gouverneurs. En refusant sciemment de suivre la procédure en vigueur, la Requérente s'est soustraite à l'obligation d'épuiser toutes les voies de recours interne.
- 44.** L'Article III du Statut du Tribunal précise qu'une requête déposée auprès du Tribunal n'est recevable que si le Requérent a épuisé toutes les voies de recours internes disponibles, avant d'introduire l'affaire devant le Tribunal : voir le *jugement du Tribunal administratif*

de la Banque africaine de développement rendu le 11 mai 2006, requête No. 2005/02, au paragraphe 14.

45. En conséquence, le Tribunal a décidé, dès le début des auditions, qu'il n'était pas compétent pour statuer sur l'aspect de la plainte de la Requérante relatif à l'allégation du refus par la Banque d'ouvrir une enquête sur sa plainte pour harcèlement contre le Président de la Banque. Dans ces circonstances, il ne serait pas approprié que le Tribunal examine si les propos tenus par le Président lors de la réunion du 2 mars 2009 constituaient un "harcèlement" au sens des politiques de la Banque applicables en la matière.
46. Avant d'examiner la plainte de la Requérante sur le fonds, sur l'aspect relatif à son licenciement sans préavis, le Tribunal doit en premier lieu tenir compte de l'étendue des investigations que peut mener le Tribunal pour réviser une décision de licenciement sans préavis d'un employé de la Banque pour faute lourde.
47. Le pouvoir donné au Président de licencier des employés sans préavis pour faute lourde est large, mais il a également des limites. Comme l'a rappelé le Tribunal plus tôt, le Tribunal n'a pas compétence, lorsqu'il statue en matière de révision d'une décision de licenciement sans préavis d'un employé de la Banque, de substituer son propre jugement à celui du Président pour déterminer si la conduite d'un employé constitue "une faute lourde" au sens de la Disposition 101.02(c) du Règlement du personnel. Le rôle du Tribunal se limite à déterminer si la décision est entachée d'erreur de fait ou de droit ou de violation ou détournement de procédure, ou viciée par des éléments extérieurs ou préjudiciables » : voir *C.G.S. contre la Banque africaine de développement, requête No. 2004/01*, aux paragraphes 35 et 37.
48. La Requérante invoque de nombreux arguments quant à la procédure utilisée pour la résiliation de son contrat de travail, arguant que la procédure régulière n'a pas été suivie pour son cas. Il n'est pas nécessaire que le Tribunal examine ces arguments au regard de sa position vis-à-vis de la plainte de la Requérante dans le fonds. Toutefois, cette position ne saurait être interprétée comme une acceptation par le Tribunal de l'argument de la Banque selon lequel, elle aurait été obligée de donner un préavis écrit à la Requérante pour les allégations formulées contre elle ; cette obligation a été remplie en fournissant ce préavis à la Requérante, en même temps que l'information sur son licenciement sans préavis.
49. Comme relevé précédemment, le Tribunal n'a pas compétence pour statuer sur le fond de la plainte pour harcèlement de la Requérante ; ce qui ne permet pas au Tribunal de se prononcer sur le caractère de harcèlement de la conduite du Président à la réunion du 2 mars 2009. Aussi, il y a lieu de reconnaître que la Requérante a été licenciée sans préavis suite aux allégations mentionnées dans sa plainte pour harcèlement, ainsi que du ton et des termes de la plainte. Ceci étant, dans la lettre de licenciement de la Requérante datée du 12 février 2010, le Vice-président, CSVP a indiqué que « la description de l'entretien faite par la Requéranteétait contestée par ceux qui avaient assisté à la réunion ». Il est par conséquent nécessaire que le Tribunal détermine si les propos que l'on prête aux Président ont effectivement été tenus lors de la réunion en question.
50. La Requérante a essayé d'obtenir des témoignages oraux de certains témoins lors des auditions. Elle a également cherché à obtenir que des déclarations écrites sans serment d'une personne ayant connaissance de l'affaire soient admises. A cet égard, la Requérante a relevé que la Banque elle-même a inclus des déclarations sans serment de Peter Sinon comme une annexe à sa réponse. M. Sinon est l'une des quatre personnes qui a assisté à la réunion du 2 mars 2009, entre la Requérante et le Président, et qui a fourni des informations sur ce qui a été dit à cette rencontre. Le Tribunal décide qu'aucune des

déclarations écrites n'est recevable, au motif qu'elles n'ont pas été faites sous serment, et aucun des auteurs des déclarations n'étaient disponibles pour un contre-interrogatoire.

51. Le Tribunal a autorisé la Requérante à faire appel à Mohammad Kisubi, la quatrième personne présente à la réunion du 2 mars 2009. Le Tribunal a également autorisé la Requérante à faire appel aux deux médecins qui l'ont traitée après les événements du 2 mars 2009. Finalement, la Requérante a opté d'appeler un seul des deux médecins.
52. La Requérante a fait une déclaration devant le Tribunal pour expliquer sa version des faits de la réunion. Toutefois, n'ayant pas été appelée comme témoin dans cette affaire, la Requérante n'a par conséquent ni prêté serment, ni été soumise à un contre-interrogatoire. Le seul témoignage sous serment présenté au Tribunal quant à ce qui s'est passé lors de la réunion du 2 mars 2009, a été fourni par M. Kisubi, que le Tribunal a reconnu comme un témoin très crédible. Il a témoigné de manière claire et directe et a semblé avoir un bon souvenir des événements en question.
53. Bien qu'il ait été appelé devant le Tribunal comme témoin de la Requérante, le témoignage fourni par M. Kisubi n'étayait généralement pas la version des faits de la Requérante, et était en contradiction, à maints égards, avec le récit de la Requérante sur ce qui s'est passé. Tout en marquant son désaccord avec la perception de la Requérante du ton et du contexte des remarques, M. Kisubi a cependant confirmé que les déclarations attribuées au Président ont effectivement été faites à la réunion en question. En effet, le Tribunal constate que nulle part dans la plaidoirie de la Banque, les propos attribués au Président par la Requérante n'ont été réfutés.
54. La lettre de licenciement de la Requérante du 12 février 2010 montre clairement que ce sont le ton et le contenu de sa plainte pour harcèlement, déposée auprès du Vice-président, CSVP le 2 février 2010, qui ont précipité son licenciement. Un fonctionnaire a forcé une certaine latitude quant à la manière de demander qu'une décision administrative défavorable soit réexaminée, ce qui constitue la première étape de la procédure de recours interne, et quant à la formulation choisie pour présenter un recours. Cela ne justifie en rien l'emploi gratuit de termes injurieux : voir *Jugement No. 2861 de l'Organisation internationale du travail*, au paragraphe 53.
55. Le Tribunal ayant minutieusement examiné le document en cause, reconnaît que les termes utilisés par la Requérante dans sa plainte pour harcèlement sont exagérés, irrespectueux et inappropriés, et pourraient justifier la sanction de la Banque dans le cas où ces allégations de harcèlement auraient finalement été jugés sans fondement. En sa qualité de haut fonctionnaire de la Banque, la Requérante aurait dû savoir que l'emploi gratuit de termes injurieux était inappropriée et ne pouvait guère constituer un élément en sa faveur.
56. Le Tribunal, conscient des limites de sa compétence pour réviser la décision du Président de licencier un employé de la Banque sans préavis, est néanmoins convaincu que dans ce cas, la conclusion que la Requérante a été reconnue coupable d'une faute lourde, était basée sur une interprétation erronée des faits et que par ailleurs, certains faits importants n'ont pas été pris en compte.
57. Premièrement, la lettre de licenciement datée du 12 février 2010 souligne que la Requérante a dans sa requête « décrit le Président comme un tyran qui ne respecte pas les règles de la Banque... ». Toutefois, il ressort clairement d'un examen de la plainte pour harcèlement que nulle part, la Requérante n'a effectivement qualifié le Président de « tyran ».

- 58.** La lettre de licenciement du 12 février 2010 indique par ailleurs que la plainte pour harcèlement introduite par la Requérante visait « à ternir l'image du Président, à saper son autorité et, au final, à ternir l'image de la Banque ». Il apparaît cependant qu'en tirant cette conclusion, les allégations de la Requérante n'ont pas été situées dans leur contexte.
- 59.** Il ne fait aucun doute que le langage offensant et irrespectueux tenu par la Requérante à l'égard du Président en public aurait pu constituer un motif de licenciement sans préavis d'un employé; étant donné que ces propos pourraient ternir l'image du Président et de la Banque en même temps. Cependant, ce n'est pas ce qui s'est passé. Il est évident, d'après les politiques de la Banque en matière de harcèlement, que la procédure relative aux plaintes pour harcèlement est confidentielle, et que les plaintes pour harcèlement doivent être traitées dans la stricte confidentialité, veillant ainsi à ne pas porter atteinte à la réputation des personnes concernées. Nulle part dans la lettre de licenciement il n'est indiqué que des mesures ont été prises pour protéger le caractère confidentiel de la communication en question.
- 60.** La lettre de licenciement affirme que la « description (par la Requérante) de ce qui s'est dit lors de cet entretien... est contestée par les autres personnes présentes » Comme cela a été mentionné précédemment, le seul témoignage devant le Tribunal de ce qui s'est réellement passé lors de la réunion a été fourni par M. Kisubi. Tout en marquant son désaccord avec la perception de la Requérante du ton et de l'intention du Président, M. Kisubi a cependant confirmé que les déclarations en question ont effectivement été faites. En outre, comme mentionné plus haut, la Banque n'a pas nié que les propos attribués au Président par la Requérante ont été tenus. Il apparaît que si la décision de licenciement sans préavis était fondée sur une description erronée par la Requérante de ce qui a été dit lors de la réunion, alors cette décision est fondée sur une interprétation erronée des faits.
- 61.** La lettre de licenciement sans préavis de la Requérante, datée du 10 février 2010, mentionne également son « intention clairement malveillante » en déposant une plainte. Si la Banque a fait un certain nombre d'allégations sur la mauvaise foi et la malveillance dans ses conclusions écrites, elle n'a cependant poursuivi ces allégations lors des auditions devant le Tribunal. L'affirmation de la Banque sur le fait que déposer une plainte auprès du Vice-président, CSVP plutôt qu'auprès du Comité d'éthique des Administrateurs était un acte calculé qui visait à porter une atteinte maximale à son image et à sa réputation au moment où il recherchait une réélection par le Conseil, est dénuée de sens. Il aurait certainement été beaucoup plus dommageable pour le Président que la plainte soit déposée auprès des représentants de l'organe même qui est censé décider de la réélection ou non du Président. En conséquence, bien que la Requérante n'ait pas suivi la procédure adéquate pour déposer sa plainte, le Tribunal est persuadé que la Requérante n'a pas agi avec malveillance en déposant une plainte auprès du Vice-président, CSVP, plutôt qu'auprès du Comité d'éthique du Conseil.
- 62.** Il est également clair que la Requérante reste convaincue d'avoir été harcelée par le Président de la Banque, quel que soit le fondement de sa plainte pour harcèlement. Juger du fait que cette perception est fondée sur des bases objectives ne relève pas de ce Tribunal dans le contexte actuel. Toutefois, considérant la sincérité de la perception de la Requérante d'avoir été harcelée par le Président, l'allégation d'intention malveillante semble être basée sur une mauvaise appréciation des faits.
- 63.** Le Tribunal relève également que la Banque doit agir avec une extrême prudence lorsqu'elle sanctionne un employé dans des circonstances comme celles-ci. La Banque soutient que la Requérante n'a pas été licenciée simplement pour avoir déposé sa plainte, plutôt pour la manière dont elle l'a fait. Néanmoins, un licenciement sans préavis dans de

telles circonstances sera inévitablement considéré comme une représaille par l'employée et par ses pairs. Ce qui provoquera un effet néfaste sur les autres employés, et pourra les dissuader de porter plainte pour des faits potentiellement bien fondés, de peur d'être sanctionnés à leur tour. Une procédure beaucoup plus prudente consisterait à laisser la plainte suivre son cours normal jusqu'au bout ; et, prendre ensuite les mesures qui s'imposent, s'il s'avère au bout du compte que la plainte est dénuée de tout fondement et a été déposée de mauvaise foi ou pour un objectif malhonnête collatéral.

64. Enfin, nous n'avons été orientés vers aucune preuve dans le dossier qui indiquerait que la Requérante a eu des antécédents disciplinaires pendant environ 12 ans de service à la Banque.
65. Pour ces raisons, le Tribunal est convaincu que la décision de licenciement sans préavis de la Requérante était basée sur une mauvaise appréciation des faits et n'a pas tenu compte de certains éléments importants. En outre, cette décision était très disproportionnée par rapport à la gravité de la faute de la Requérante. Bien qu'inappropriée, la conduite de la Requérante ne constitue pas une « faute lourde » au sens de la Disposition 101.02(c) du Règlement du personnel, justifiant son licenciement sans préavis. En conséquence, la décision de licenciement de la Requérante prise par la lettre du 12 février 2010 est annulée.
66. La question à résoudre ensuite, est le dédommagement de la Requérante.
67. La Requérante demande deux cent mille (200 000) dollars des Etat Unis pour préjudice moral, souffrances mentales et atteinte à la réputation et à sa carrière. Les conclusions de la Requérante mettent l'accent sur le dédommagement pour préjudice moral, en réparation de la souffrance mentale qu'elle déclare avoir enduré, à la suite des actes du Président lors de la réunion du 2 mars 2009. Selon les affirmations de la Requérante, c'est à cause des commentaires du Président qu'elle a souffert d'anxiété et de dépression. La réclamation de la Requérante a été appuyée par le témoignage fourni par son médecin de famille, qui a affirmé que ses problèmes psychologiques ont commencé le 2 mars 2009.
68. Toutefois, il ressort des déclarations de la Requérante qu'elle souffrait déjà des problèmes psychologiques bien avant sa rencontre avec le Président de la Banque. Au paragraphe 6.2 de la plainte pour harcèlement, la Requérante affirme : «Il convient de noter qu'au moment où j'ai été convoquée à la réunion, j'étais en congé-maladie, en raison du climat d'hostilité que me faisais vivre mes supérieurs...»
69. Lorsque le Tribunal a présenté cette affirmation au médecin de famille de la Requérante, il a avoué qu'il n'était pas sûr du moment où elle a commencé à présenter des symptômes d'anxiété et de dépression. Il est surprenant que le médecin n'avait pas de dossiers sur les consultations de la Requérante et ne pouvait donc pas étayer les affirmations de celle-ci par son dossier médical.
70. En conséquence, le Tribunal n'est pas convaincu que les difficultés psychologiques de la Requérante sont attribuables à la conduite du Président du 2 mars 2009. Par ailleurs, la Requérante a contribué dans une certaine mesure à la perte son emploi par l'usage gratuit de termes imprudents et injurieux dans sa plainte contre le Président. Dans ces circonstances, le Tribunal se refuse à accorder un dédommagement pour préjudice moral.
71. La Requérante demande également sa réintégration au poste de Responsable en chef de la diversité ou, en lieu et place, le paiement de 20 mois de salaire, en réparation de son licenciement abusif.

72. La réintégration n'est pas indiquée dans ce cas, au regard notamment du témoignage apporté par le médecin de famille de la Requérante sur son état de santé mentale actuel. En prenant en compte toutes les circonstances pertinentes, le Tribunal accorde à la Requérante douze (12) mois de salaire et avantages en réparation de son licenciement abusif.
73. Enfin, la Requérante demande cinquante mille (50 000) dollars des Etats Unis pour frais de justice. Ce montant dépasse largement les frais de justice habituellement accordés par ce Tribunal. En outre, certains de ces frais ne sont pas liés à cette instance, mais se rapportent plutôt à la procédure devant le Comité d'appel du personnel. Par ailleurs, une part importante de ces frais est liée à la plainte pour harcèlement, pour laquelle le Tribunal s'est déclaré incompétent. Le Tribunal décide également que la Banque n'avait aucun motif de licencier la Requérante sans préavis. Sur la base de ces motifs, le Tribunal accorde à la Requérante la somme de dix mille (10 000) dollars des Etats Unis pour les frais de justice.

VI. LA DÉCISION

Au vu de ce qui précède, le Tribunal ordonne à la Banque de payer à la Requérante :

1. Une réparation pour licenciement abusif correspondant à valeur de douze (12) mois de salaires et avantages ;
2. Le montant de dix mille (10 000) dollars des Etats Unis au titre des frais de justice ;
3. Toutes les autres demandes sont rejetées.

Professeur Yadh BEN ACHOUR,

Président

Mme Albertine LIPOU MASSALA

Secrétaire Exécutif

CONSEIL DE LA REQUÉRANTE

Mme Carolin ALVERMANN

Avocat

CONSEIL DU DÉFENDEUR

M. Kalidou GADIO
Mme Almaz TADESSE
M. Maurice GARBER

Conseiller juridique général
Chef de division, GECL.4
Consultant juriste, GECL.4