

1

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA  
BANQUE AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT**

<b>QUORUM : Honorable Mohammed Bello,</b>	<b>Président</b>
<b>Professeur Maurice Glélé Ahanhanzo</b>	<b>Vice-Président</b>
<b>Juge Lombe Chibesakunda,</b>	<b>Membre</b>
<b>Dr. Ahmed El-Kosheri,</b>	<b>Membre</b>

**REQUETE N° 2000/07**

C. M. R., Requéant  
La Banque Africaine de Développement, Défendeur

Jugement du Tribunal – rendu le mercredi 25 juillet 2001

**I. LES FAITS**

1. Le Requéant, un ressortissant Gabonais, est entré au service de la Banque, en tant que Responsable financier le 10 décembre 1979. En 1985, il a été admis à la carrière permanente et a été élevé au rang d'Analyste Financier Supérieur.
2. En 1997, la Banque a décidé la mise en place d'un nouveau système de classification des postes. La classification s'est opérée en trois phases. Lors de la première phase qui s'est déroulée de juillet à octobre 1997, l'on a demandé aux titulaires de postes de tous les départements de la Banque, de décrire par écrit leurs fonctions, de manière suffisamment claire pour refléter la tâche accomplie. Les directeurs des titulaires validèrent ensuite ces descriptions de postes ou de fonctions. Dans la deuxième phase, le Défendeur a constitué deux Comités d'Evaluation des Postes (l'un pour la catégorie des professionnels ou postes de grade PL, et l'autre pour la catégorie des services généraux ou postes de niveau GS) composés de représentants des membres du personnel, assistés de Spécialistes de l'Evaluation des Postes à titre de conseillers techniques. Ces Comités ont examiné toutes les descriptions de poste, et les ont classés par rapport aux Normes d'Evaluation des Postes. Les profils de postes ont alors été élaborés et de nouveau validés par les directeurs des unités concernées. Dans la troisième phase, le Comité Directeur, présidé par le Vice-Président (CMVP) et comprenant les directeurs les plus gradés, le Président du Conseil du Personnel et le Consultant principal de l'Evaluation des Postes ont examiné de façon scrupuleuse, en vue d'une certaine uniformité au sein de l'institution, les résultats préconisés par les Comités d'Evaluation des Postes.

3. C'est dans ce conteste que, le poste du Requérant, identifié comme le numéro 2634, a été classifié dans la catégorie professionnelle de grade PL5, ou 'Analyste Financier Supérieur'. Le Requérant, contestant cette classification, a fait appel auprès du Comité d'Appel d'Evaluation des Postes.
4. Le Requérant a contesté les 1382 points, que lui avait attribué le Comité d'Evaluation des Postes et s'est octroyé des points personnels, à chacun des sept critères d'évaluation utilisés.
5. Mais, avant que le Comité d'Appel d'Evaluation des Postes ne siège pour examiner son appel, il s'est rendu compte que, n'ayant pas toutes les informations, il avait prématurément fait appel. Il a donc de nouveau révisé sa notation.
6. Le 22 avril 1999, le Requérant était averti par Mme Lafoon dans un mémorandum, que le Comité d'Appel d'Evaluation des Postes ne tiendrait pas compte de ses propositions de révision dans la mesure où cela donnerait lieu à une suite de discussions, alors que la date limite était déjà dépassée. Il a été informé par Mme Lafoon que son appel serait entendu le 17 juin 1999 et décida donc, de présenter ses propositions de révision devant le Comité d'Appel d'Evaluation des Postes.
7. Le 17 juin 1999, le Comité d'Appel d'Evaluation des Postes a entendu son appel, refusé de prendre en compte ses propositions de révision, augmenté sa notation à 1422, mais a encore rejeté sa proposition de promotion au grade PL.3. De ce fait, le Comité d'Appel d'Evaluation des Postes, recommanda que son poste soit toujours évalué au grade PL5.
8. Cette décision a été communiquée au Président de la Banque, qui a accepté les recommandations du Comité d'Appel d'Evaluation des Postes, de le classer au Grade PL5. Le 3 décembre 1999, le Vice-Président a informé le Requérant de cette décision.
9. Le 20 décembre 1999, le Requérant a recherché une intervention personnelle du Président de la Banque. Il désirait le rencontrer personnellement, afin de lui expliquer ce qui s'était passé au Comité d'Appel d'Evaluation des Postes, dans la mesure où le Comité avait refusé de tenir compte de son mémorandum d'appel révisé. Le Président n'a jamais répondu.
10. Ayant épuisé tous les recours, le Requérant s'est adressé au Tribunal.

## **II. LES ARGUMENTS DES PARTIES**

11. Les Arguments du Requérant : l'argument principal du Requérant devant le Tribunal était, que l'évaluation du poste du Requérant s'est faite sur la base des documents qu'il a fourni le 12 octobre 1998, lesquels documents étaient incomplets. Le Requérant argua, que le profil d'Analyste Financier mentionné comme annexe à la réplique, daté de février 1999 et sur lequel était inscrit 'avant-projet', ne traitait que de 12 profils. Le poste d'Analyste Financier n'était pas mentionné. L'annexe 5 qui ne portait pas de date et n'avait aucun numéro de référence, énumérait 24 profils y compris celui d'analyste financier.

Ce qui signifie qu'en réalité, l'annexe 5 n'a pas été soumise au Comité d'Appel d'Evaluation des Postes.

12. Les autres points soulevés par le Requéant dans sa requête écrite, et qui n'ont pas été oralement soumis au Tribunal, mais que le Requéant nous invite néanmoins à prendre en considération sont résumés comme suit :
  - i. Le Responsable de la Classification des Postes, Mme Lafoon était absente lors des travaux du Comité d'Appel d'Evaluation des Postes et de ce fait, le rapport soumis était criblé d'erreurs et d'incohérences.
  - ii. Les procédures d'appel étaient irrégulières dans la mesure où Mme Flynn, le Conseiller Technique, exerçait une influence abusive sur la procédure.
  - iii. La classification du poste du Requéant ne reflétait ni le poids, ni les difficultés, ni la complexité de ses fonctions, pas plus que le niveau de sa compétence. Aucune analyse profonde de son profil de poste n'a été effectuée.
  - iv. Concernant le principe d'égalité, le Requéant a soutenu que la Banque n'appliquait pas le principe d'égalité parce que selon lui, ses collègues des autres services, par exemple Messieurs Seya (Spécialiste en Education) et Bitoumbou (Economiste-Pays), dont le contenu et la complexité des fonctions étaient identiques aux siens, et qui au départ avaient été évalués à la catégorie PL5, furent reclassifiés à la catégorie PL4, avant même d'avoir interjeté appel.
13. En conséquence, le Requéant insiste pour que le Tribunal ordonne la réévaluation de son poste au grade PL4.

### **III. LA REPONSE DU DEFENDEUR**

14. Le Défendeur en réponse, affirme que la classification contestée par le Requéant, était fondée sur le système de classification évalué avec soin par la Banque. Il a mis l'accent – par le biais de témoins cités par le Requéant – sur la distinction faite entre la classification des postes et l'évaluation de la performance d'un titulaire de poste. Le Défendeur a argumenté, que la classification impliquait l'élaboration d'un profil de poste, des responsabilités, ainsi que l'importance de l'emploi pour la Banque, ce qui diffère tout à fait de l'évaluation de la performance d'un titulaire de poste. Citant la décision du Tribunal Administratif des Nations-Unies dans *l'affaire Moser*<sup>1</sup>, relatée dans le paragraphe 5.3 de l'Instruction Présidentielle 004/98, le Défendeur a soutenu que la classification de poste est totalement fonction de la nature et de la complexité de la tâche assignée. Elle est dépendante du contenu, du poids et de la complexité du poste en question et n'a absolument rien à voir avec l'évaluation de la performance du titulaire de ce poste. La classification des postes a été effectuée par des spécialistes objectifs et indépendants. Le Comité d'Appel d'Evaluation des Postes avait obtenu les informations nécessaires et prit en compte l'aspect multi-sectoriel de l'analyste financier.

---

<sup>1</sup> TANU-jugement n°338 (1987)p.162

15. Concernant la discrimination présumée, le Défendeur a affirmé, que le fait d'indiquer que certaines Divisions ont proposé de recruter l'Analyste Financier au niveau du Grade PL4, ou de convertir le poste d'Analyste Financier en celui de PL4 pour le recrutement, ne s'est pas traduit par une discrimination contre le Requérant. En effet, le profil de poste prévoyait réellement pour l'Analyste Financier, quatre fonctions variant du Grade PL5 au Grade PL3. Cette classification était fonction du contenu de l'emploi, du poids et de la complexité du poste. La différenciation entre les postes d'analyste financier de Grade PL5 et PL3, provient du profil de poste – dans le cas des employés de la Banque – décrit dans le document intitulé 'Profil d'emploi de l'Analyste Financier', même si ce dernier était non daté. L'on a remis ce document au Requérant, lors de la réunion du Comité d'Appel d'Evaluation des Postes. Le Requérant a donc été correctement évalué, dans la mesure où les points qu'il s'était lui-même attribués, l'auraient propulsé à un grade supérieur à celui de son responsable immédiat.
16. Le Défendeur a également soutenu qu'il ne convenait pas, que le Requérant établisse une comparaison entre lui et Messieurs S. (Spécialiste en Education) et B. (Economiste-Pays), parce qu'ils effectuaient des tâches distinctes eu égard à un contenu, un poids et une complexité de fonctions différentes. En conséquence, le Défendeur a fait remarquer, que la comparaison établie entre le Requérant et les autres était incongrue, dans la mesure où un tel parallèle n'aurait pu être possible, que si le Requérant avait établi devant le Tribunal, que ses fonctions et la complexité du poste d'Analyste Financier, étaient identiques à ceux des postes de Messieurs S. et B. Le Défendeur expliqua, qu'il était permis aux employés à l'intérieur de la Banque, de postuler pour les postes vacants d'un grade supérieur, ou même de changer de poste, pour un poste de grade plus élevé.
17. En matière de justice, l'argument du Défendeur était que le Comité d'Appels d'Evaluation des Postes, avait correctement agi en rejetant les amendements déposés en avril 1999, car selon lui, le règlement ne permet pas le dépôt tardif des amendements, compte tenu de la date limite stipulée pour soumettre une requête en appel. Cependant, le Défendeur a fait remarquer, que le refus du Comité d'Appels d'Evaluation des Postes, de tenir compte des documents amendés déposés en avril 1999, n'a pas empêché le Requérant de développer verbalement ses arguments et de répondre pleinement à la description de son poste, devant le Comité d'Appels d'Evaluation des Postes, lors de sa session du 17 juin 1999. Le Requérant était présent à cette réunion.
18. Concernant l'abus de pouvoir commis par le Président de la Banque, le Défendeur a allégué que le Président n'était coupable d'aucun excès pour avoir pratiqué ce procédé de classification. Il a déclaré que pour avoir gain de cause, le Requérant doit convaincre le Tribunal, qu'il y a eu abus de pouvoir conformément à la législation administrative internationale. Le Président est l'arbitre final de telles affaires et il n'est pas obligé d'accepter une recommandation, quelle provienne du Comité d'Evaluation ou du Comité d'Appel. Le Défendeur a également soutenu, que la Banque avait le droit d'amender un texte relatif aux conditions de travail, aussi longtemps que cet amendement respectait les droits acquis du personnel (clause des droits acquis). L'on a également fait valoir qu'en général, toute organisation a le pouvoir de changer ou d'amender les règles régissant les relations de travail.

19. Le Défendeur a exposé, que les règlements régissant les classifications de postes, étaient différents du processus d'évaluation des performances du personnel. Ces deux processus ont été simultanément menés par la Banque.
20. Concernant les allégations portées contre Mesdames Lafoon et Flynn, le Défendeur les a niées et a affirmé que ces deux dames étaient expertes dans leur domaine respectif, et invitées à contribuer.

#### **IV. LES DEBATS**

21. En l'espèce, l'audience s'est tenue le 12 avril 2001. Durant son déroulement, deux témoins, M. Ehounou et M. Ogunjobi ont apporté des preuves.

#### **V. LE DROIT**

22. Selon une règle générale bien établie, et régulièrement appliquée par les tribunaux administratifs internationaux, l'affectation de grades à des postes, dans le contexte d'une opération de classification ou de reclassification, constitue un exercice de pouvoir discrétionnaire. En diverses occasions, ces tribunaux ont exprimé leur réticence à interférer dans la gradation des postes qui implique nécessairement, l'évaluation des emplois remplis par chaque membre du personnel, la complexité des tâches qui lui sont dévolues, aussi bien que le degré de responsabilité impliqué, et tout cela de concert, avec tout élément pertinent dont dépend la gradation. Ladite évaluation, ne pouvait être accomplie que par un personnel expérimenté et suffisamment formé.
23. Conformément à cette jurisprudence, le Tribunal ne peut interférer sur aucune décision attaquée, à moins que cette décision n'ait été prise sans compétence ou révèle des vices de procédures, des erreurs de fait ou de droit ou qu'elle néglige des faits matériels ou tire une conclusion erronée de ces faits.
24. En l'espèce, la conclusion du Tribunal est, que le Requérent n'a pas réussi à convaincre le Comité d'Appels d'Evaluation des Postes de l'existence de telles irrégularités, ou de ce que la décision attaquée a été prise sans compétence. Le Requérent n'a pas réussi à nous démontrer, que la décision du Comité d'Appels d'Evaluation des Postes qui a été acceptée par le Président de la Banque, était entachée d'un de ces vices essentiels.

#### **VI. LA DECISION**

Par ces motifs, la requête est rejetée.

Honorable Mohammed Bello - Président

Mme Albertine Lipou Massala - Secrétaire Exécutif

## **AVOCAT DU REQUERANT**

- Maître Bamba Oulé Diabaté
- Assisté de
- Mme Billau Kadiatou

## **REPRESENTANT DU DEFENDEUR**

- Mme Omérine Ninon, Représentante du Département des Ressources Humaines (CHRM)

## **AVOCAT DU DEFENDEUR**

- M. George Deodat Aron
- Assisté de
- M. Alfred Zebi