

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

**QUORUM : Honorable Mohammed Bello,  
Professeur Maurice Glélé Ahanhanzo,  
Juge Lombe Chibesakunda,  
Dr Ahmed El-Kosheri,  
Professeur Christian Tomuschat**

**Président  
Vice-Président  
Membre  
Membre  
Membre**

**REQUETE N° 2000/08**

W. B. O.-O., Requéant  
Banque Africaine de Développement, Défendeur

Jugement du Tribunal – rendu le 25 juillet 2001

**I. LES FAITS**

1. En l'espèce, les faits sont fondamentalement simples, mais ils ont été amplifiés par l'introduction de questions étrangères à la résolution de l'affaire. En conséquence, le Tribunal se confinera aux faits matériels et saillants.
2. Le Requéant a été employé par le Défendeur (la Banque), en qualité d'Agro-économiste en 1980 et avec le temps, promu Agro-économiste en Chef de la Banque. Tout au long de sa carrière, il a toujours bénéficié de la notation 'très bien' ou 'excellent', et n'a jamais commis aucune faute disciplinaire.
3. Suite à une plainte enregistrée par la Banque, le Vice-Président (CMVP) de la Banque a envoyé une lettre le 11 janvier 1999 au Requéant, l'informant que conformément à la section 9.1 du Mémoire Administratif 02-83, il était suspendu de ses fonctions sans salaire et avec effet immédiat pour cause de '*certaines allégations concernant vous-même et d'autres au sujet de projets financés par la Banque et dont vous avez la charge*'.  
Les détails concernant les allégations et les projets n'ont pas été spécifiés.
4. Malgré la suspension, le Requéant avait accès à son bureau, jusqu'à ce que l'entrée de la Banque lui soit interdite, et qu'on l'empêche d'avoir accès à son bureau et à toute autre partie des locaux de la Banque.

- 2
5. Le 31 mars et le 1<sup>er</sup> avril 1999, les représentants de Price Waterhouse Cooper Investigations, un cabinet d'experts en investigation employés par la Banque, ont interrogé le Requéant aux dires de ce dernier, sur la procédure d'acquisition des biens, ses relations avec le Dr Kaul et s'il n'avait 'rien reçu de valeur' de la part du Docteur. Ce à quoi il a répondu par la négative. Cependant, le Requéant a déclaré que lorsqu'il a mieux compris la question un peu plus tard, il a reconnu avoir reçu quelques prêts dudit Docteur, à titre amical et qu'il lui restait 20.000 \$EU d'impayés. Il a ajouté que les experts ne l'avaient pas informé des chefs d'accusations pour lesquels on l'avait interrogé. Par sa lettre en date du 13 avril 1999, le Requéant a instamment invité le Vice-Président de la Banque à lui fournir les chefs d'accusations précis de sa suspension, afin qu'il puisse se défendre.
  6. Le Directeur CHRM a répondu au Requéant par une lettre en date du 16 avril 1999 comme suit :

*'La Direction a fait appel aux services d'un cabinet renommé, Price Waterhouse Coopers Investigators (PWC-I) pour mener l'enquête afférente à ces accusations et elle vient de recevoir le rapport de PWC-I, qui contient les conclusions du cabinet ainsi que le compte-rendu de vos entrevues avec ses enquêteurs le mercredi 31 mars 1999 et le jeudi 1<sup>er</sup> avril 1999.*

*Leur rapport contient des informations détaillées sur des paiements que SABAS Approtech Projects Limited (SABAS), un bureau de consultants auquel la Banque a recours pour réaliser ses projets au Nigéria, vous aurait versés directement. Ces paiements ont été effectués dans des circonstances de nature à influencer l'exercice impartial de vos fonctions en tant qu'employé de la Banque, ceci en violation des dispositions des statuts et règlement du personnel de la Banque. Plus précisément, vous êtes accusé d'avoir reçu directement de SABAS, entre le 8 janvier 1992 et le 1<sup>er</sup> septembre 1994, une somme totale équivalent à 41570 \$EU. Certains de ces paiements ont été versés sur votre compte (vos comptes) personnel(s) domiciliés à la Barclays Bank Plc à Londres, et sur votre compte (vos comptes) à la Riggs National Bank à Washington D.C. Outre les accusations de paiements illégaux perçus directement par vous, le rapport présente en détail des preuves de paiements effectués par ou pour le compte de SABAS, pour couvrir les frais de scolarité de vos enfants, à savoir, C. O. O., B. O. et V. O.. Effectués à votre demande (l'échange de correspondances pertinentes est présenté en détail dans le rapport établi par PWC-I), ces paiements ont été versés à Seaford College et St Teresa's School au Royaume-Uni.*

*La Direction a examiné les conclusions du rapport principal de PWC-I ainsi que le rapport consécutif aux deux entrevues que vous avez eues avec les enquêteurs de PWC-I, le 31 mars 1999 et le 1<sup>er</sup> avril 1999. La Direction a noté que vous n'avez pas nié avoir reçu lesdits paiements ; seulement, vous avez été évasif, incohérent et vos déclarations, devant les enquêteurs, ont été contradictoires.*

*Il vous est par la présente signifié que vous avez sept (7) jours pour fournir des explications complètes et satisfaisantes, accompagnées des pièces justificatives, pour avoir accepté des paiements, directement ou indirectement, d'un consultant travaillant sur des projets que la Banque vous a confiés, en violation des articles 3.5 et 3.7 du*

*Statut du Personnel, de l'article 2.8 du Règlement du Personnel et de la Circulaire N° 016/1996 de CHRM relative aux normes de conduite des membres du personnel de la Banque.*

7. Le 22 avril, le Requéran a été autorisé à entrer dans son bureau. Il y est allé escorté de M. Palme CADM.2, et a fait une liste des biens appartenant à la Banque et les a remis à M. Palme.
8. Le 23 avril, le Requéran a répondu par écrit à la demande de renseignement du Directeur du CHRM. Il a expliqué dans la lettre qu'il avait empruntée de l'argent au Dr Kaul, un ami personnel proche et a montré les documents relatifs aux paiements effectués pour les prêts. Le Requéran a expliqué le rôle qu'il avait joué dans la sélection des consultants pour les projets en question, afin de démontrer que son rôle n'aurait en rien affecté le processus. La lettre continuait ainsi :

*'...compte tenu du fait que je n'ai pas eu assez de temps pour prendre contact avec mes banques et ma famille pour recevoir des preuves documentaires, le délai de 7 jours qui m'a été imparti ne m'a pas permis de présenter autant de documents que j'aurais voulu à l'appui des déclarations que j'ai faites dans la présente lettre. J'espère que l'on me donnera la possibilité de présenter davantage de documents dès que je vais les recevoir. En outre, je voudrais indiquer que j'ai demandé la permission d'avoir accès à mon bureau pour consulter mes documents. Lorsque je suis entré à mon bureau, escorté par M. Palme du Département de l'Administration, j'ai remarqué que quelqu'un était entré à mon bureau et que toutes les disquettes qui s'y trouvaient avaient été enlevées, sauf une appartenant à un collègue. Mes dossiers concernant mes enfants avaient également été enlevés. J'ai été informé que les dossiers officiels des projets avaient été retirés du bureau du Chef de Division. De même, le Vice-Président CMVP m'a informé par téléphone, pendant que je me trouvais à mon bureau en compagnie de M. Palme, que les dossiers des projets se trouvaient en sa possession et ne concernaient pas mon cas et que je ne pouvais donc pas avoir accès à ces dossiers'.*

9. Le 23 avril, le Requéran a également écrit au Directeur afin de demander un délai supplémentaire pour préparer les Annexes de ses réponses d'une manière plus ordonnée. Le 27 avril, il adressait de nouveau une lettre au Vice-Président CMVP, exprimant son souci quant à la violation de son bureau, le retrait de ses fichiers et documents, particulièrement ceux relatifs aux Projets de Développement Rural Intégré aux Seychelles, à la Réhabilitation du Barrage de Massingir au Mozambique et aux fichiers sur ses enfants et ses transactions bancaires. Il a demandé une enquête. Par une lettre en date du 28 avril 1999, le Directeur CHRM a accordé au Requéran deux (2) jours de prorogation.
10. Il convient de relever que le Requéran a reçu la lettre de prorogation le 3 mai 1999, le jour même où le Président lui a adressé la lettre de licenciement sans préavis pour faute grave. Les détails de la faute ont été présentés dans la lettre comme suit :

*' Nous avons reçu votre lettre (et ses annexes) datée du 23 avril 1999 et en avons attentivement examiné la teneur. J'ai remarqué que vous ne niez pas avoir reçu des paiements de M. Vijay Kaul, Directeur Général du bureau de consultants. Vous avez*

*tenté d'expliquer que les paiements sont des prêts qui vous ont été accordés par M. Kaul, que vous qualifiez de proche ami personnel.*

*J'ai également noté d'après les documents annexés à votre lettre que les montants vous ont été effectivement versés par SABAS, comme le confirment plusieurs correspondances sur papier à en-tête de SABAS et certains chèques tirés sur les comptes de SABAS à la Royal Bank of Canada.*

*Dans votre correspondance du 23 avril 1999 vous admettiez également avoir participé, dans le cadre de deux projets de la Banque aux Seychelles et au Mozambique, au processus de sélection de consultants dont la liste restreinte contenait SABAS. Vous n'avez pas renoncé à participer à la sélection malgré le conflit d'intérêt évident.*

*Comme vous le savez, la réception par vous de tels paiements, que ce soit directement de SABAS ou de son premier responsable, M. Kaul, constitue une infraction aux dispositions des articles 3.5 et 3.7 du Statut du Personnel, de la disposition 2.8 du Règlement du Personnel et des Circulaires 91/13 et 016/1996 de CHRM... Vous ne vous êtes donc pas comporté comme l'exige l'article 3.5 du Statut du Personnel.*

*En outre, vous avez violé les dispositions de l'article 3.7 qui interdit aux membres du personnel de recevoir de tout gouvernement ou personne, tout don, faveur, rémunération, distinction ou décoration qui peuvent être considérés comme susceptibles d'influencer l'exercice impartial des fonctions du membre du personnel en tant qu'employé de la Banque. Votre comportement constitue également une violation de la disposition 2.8 du Règlement du Personnel. Cet article exige que le membre du Personnel rende rapidement compte au Président de tout don, rémunération ou autre faveur que le membre du personnel a effectivement reçu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.*

*Les Circulaires AHRM N° 91/13 en date du 24 juillet 1991 et CHRM N° 016/1996 en date du 25 octobre 1996, rappelaient toutes les deux aux fonctionnaires, les normes de conduite exigées du personnel de la Banque et établissaient clairement, que tout fonctionnaire surpris en violation des dispositions concernées du Règlement du Personnel et du Statut du Personnel serait sévèrement sanctionné.*

*Votre conduite générale consistant à accepter des paiements sur une certaine période, directement ou indirectement d'un bureau de consultants (et de son Directeur Général) sélectionné ou dont la candidature est examinée en vue de sa sélection aux fins de participer à des projets de la Banque constitue, une violation des normes élevées de conduite, d'intégrité, de neutralité et d'impartialité prescrites par le Statut et le Règlement du Personnel de la Banque.*

*Nous avons pris note de la preuve de certains montants que vous avez versés à M. Kaul, mais ils ne sauraient être considérés comme atténuant ces violations patentées des dispositions du Statut et du Règlement du Personnel.*

*Votre conduite, comme le montrent le rapport du cabinet d'audit externe (Price Waterhouse Coopers Investigations) et les documents annexés à votre correspondance du 23 avril 1999 constitue une faute disciplinaire grave aux termes des dispositions*

*des sections 3 et 4 du Mémoire Administratif N° 02-83 relatif aux fautes et sanctions disciplinaires de la Banque'.*

11. Entre le 10 mai 1999 et le 21 janvier 2000, le Requéant dans le but de faire appel, a sollicité à diverses reprises la Banque, pour lui permettre d'avoir accès à des documents spécifiques détenus par elle. Cette dernière a refusé, jusqu'au 18 octobre 1999, quand elle l'a invité à venir chercher deux (2) cartons contenant ses documents. Le Requéant est parti avec un Huissier de Justice qui a dressé le Procès-verbal des documents collectés.
12. Le 15 décembre 1999, le Requéant a fait une demande au Président, pour une révision administrative de la décision le licenciant. La demande a été rejetée le 22 décembre 1999. Il a fait appel par la suite au Comité d'Appel du Personnel le 21 janvier 2000 et le 1<sup>er</sup> mai 2000, le Comité a rejeté l'appel pour absence de compétence pour connaître de l'affaire. Enfin, le 10 juillet 2000, le Requéant a déposé cette demande devant ce Tribunal, afin de contester la décision du Président de le licencier sans préavis le 3 mai 1999.

## **II. REPARATIONS DEMANDEES**

Le Requéant prie le Tribunal :

1. De réviser et d'ordonner l'annulation de la décision du Président.
2. D'ordonner à la Banque de retirer la lettre de licenciement du Président, de ses états de service à la Banque.
3. D'ordonner sa réintégration au service de la Banque et de donner toutes les consignes afférentes que le Tribunal jugera bon.
4. Dans l'alternative, d'ordonner le paiement d'une indemnisation générale et de dommages et intérêts spéciaux pour diffamation, déni de procédure régulière et confiscation illégale de ses biens et,
5. Dans une seconde alternative, de renvoyer l'affaire au Comité d'Appel du Personnel pour connaître de son appel et,
6. De lui adjuger les frais.

## **III. CONCLUSIONS DU REQUERANT**

13. Les conclusions de l'avocat du Requéant, dans sa requête et sa réplique, à la réponse du Défendeur sont très complètes et méticuleuses dans les détails. Exposer l'essentiel des conclusions sous les titres suivants suffira :
  1. Le Comité d'Appel du Personnel a commis une erreur de droit en déclarant qu'il était incompétent pour connaître de l'appel ;
  2. Le Président s'est fourvoyé en décidant de prendre une sanction disciplinaire sans préavis ;
  3. En s'appuyant sur une preuve non fiable, le Président a commis une erreur de droit en licenciant le Requéant pour faute grave;

4. Le Président a commis une erreur de fait, en n'accordant pas suffisamment de poids aux faits matériels fournis par le Requéran, dans son explication des plaintes formulées contre lui ;
5. Le Requéran a été soumis à un important déni de procédure régulière.
14. L'avocat du Requéran s'est référé aux paragraphes 4.6 et 4.7(a)(iii) de l'Instruction Présidentielle 07/98, qui a prescrit la compétence du Comité d'Appel pour couvrir toute matière portée en appel par un fonctionnaire, et un tel appel peut recouvrir 'toute forme de cessation de service avec la Banque' qui en l'espèce est le licenciement sans préavis. Il a soutenu que le Comité d'Appel a semblé négliger les mots soulignés au paragraphe 4.6. Il a par la suite déclaré que la phrase 'toute matière relevant de la compétence du Comité de Discipline' au paragraphe 4.7(a)(iii) de ladite instruction, et sur laquelle s'est appuyé le Comité d'Appel pour se disqualifier a été mal comprise.
15. Il a prétendu qu'avec une interprétation exacte des deux paragraphes suscités et le fait que le Président n'ait pas cherché l'avis du Comité de Discipline, le Comité d'Appel a compétence pour connaître de l'appel.
16. Le Requéran soutient que le Président n'a aucun pouvoir de licencier sans préavis pour faute grave, sans avoir cherché la recommandation du Comité de Discipline. Il a différencié *l'affaire Andreski*, (1962 TAOIT Jugement N° 63, qui était fondée sur des Statuts qui n'étaient pas en *pari materia* (de la même matière que) avec les Statuts de la Banque.
17. L'avocat s'est référé aux Mémoranda Administratifs 02-83 et 03-83 de la Banque qui ont classifié la faute en 'faute légère' 'faute grave' et 'faute lourde' comme défini par le paragraphe 4.4 du Mémorandum 02-83. Il a également attiré l'attention du Tribunal sur le paragraphe 6.1 du Mémorandum 03-83 qui a prévu que : 'toute plainte contre un fonctionnaire pour faute grave ou lourde est déposée au Comité de Discipline par le Directeur du Personnel et de la Formation'. Le paragraphe 9.3 dudit Mémorandum a habilité le Président à licencier un fonctionnaire sans préavis, uniquement pour *faute lourde*.
18. De tout ce qui a précédé, l'avocat a conclu que le Président n'avait pas le pouvoir de licencier sans préavis pour faute grave. Comme l'a établi *l'affaire Andreski*, un 'licenciement sans préavis' signifie une cessation de fonctions, non précédée d'une recommandation faite par l'organe administratif dans lequel le personnel est représenté. Ainsi, le Président a commis une erreur de droit, en prenant une décision de faute grave, sans recommandation du Comité de Discipline.
19. L'avocat a par la suite argumenté que le Président a commis une autre erreur de droit, en s'appuyant sur les allégations faites premièrement, par M. Kumar, un ancien membre du personnel de SABAS, et deuxièmement, par le rapport de Price Waterhouse Cooper Investigations, à propos desdits chefs d'accusation. Selon l'avocat, M. Kumar était complice, et en tant que tel, ses affirmations n'étaient pas fiables. Par contre le rapport n'était pas digne de foi, puisque le Requéran en avait demandé un exemplaire qui ne lui fut pas accordé.

De plus, l'avocat a affirmé qu'il y a eu un flagrant déni de justice, d'équité et de procédure régulière, en ce qu'on n'a pas donné au Requérent suffisamment d'occasions de se défendre. Le Président a précipitamment pris la décision, après notification au Requérent des chefs d'accusation, provenant d'Amérique, du Canada et du Kenya, alors qu'il avait besoin de temps pour recueillir les informations lui permettant d'y répondre. La Banque l'a privé de l'accès à des documents, y compris l'exemplaire du Rapport Cooper en sa possession pour cause de confidentialité, alors que le Requérent l'avait réclamé pour sa défense. La Banque a aussi nié détenir ses dossiers personnels, relatifs aux transactions bancaires et à la scolarité de ses enfants. Ces dossiers lui avaient été retirés de son bureau et chose étonnante, lui ont été retournés en dernière minute par la Banque.

20. L'avocat a encore continué, en déclarant que le Président n'a pas eu l'avantage de voir l'affidavit du Dr Kaul en date du 23 novembre 1999, et corroborant l'explication du Requérent selon laquelle, tous les paiements étaient des prêts d'ami. Si le Président avait vu cela, il n'aurait pas conclu dans sa lettre de licenciement, que l'explication du Requérent était une tentative en vue de faire passer les paiements pour des prêts.
21. Finalement, l'avocat a concédé que la conduite du Requérent peut être qualifiée de faute au regard des Statuts de la Banque. Néanmoins, la présomption selon laquelle les prêts ont pu l'influencer, dans le traitement des projets où SABAS était impliqué, a été réfutée par le fait que dans les trois projets auxquels le Requérent a eu à participer, il a fait des recommandations contraires aux intérêts de SABAS, exemple, le Projet du Complexe Sucrier de Kagera. Concernant le Projet de Barrage de Masingir, le Requérent s'est disqualifié pour incompétence technique dans le domaine et pour le Projet de Développement Rural Intégré aux Seychelles, il a seulement contrôlé et souscrit à l'évaluation du Projet faite par son collègue. L'avocat a conclu, que ces facteurs atténuants n'ont pas été pris en considération par le Président, dans l'application de la sanction de licenciement sans préavis.

#### **IV. L'ARGUMENTATION DU DEFENDEUR**

22. Dans sa réponse, le Conseiller du Défendeur a déclaré, que le Comité d'Appel du Personnel était compétent selon l'Article 8 des Règles de Procédure du Comité, pour déterminer sa compétence relative à la question préliminaire, avant que le Défendeur ne compare devant lui pour le fond de l'appel. Le Comité a agi dans ce sens, et s'en est tenu à l'interprétation du paragraphe 4.7 de l'Instruction Présidentielle N° 07/98 du 10 avril 1998 selon laquelle, il était incompétent pour connaître de toute matière relevant de la compétence du Comité de Discipline. Le licenciement du Requérent était certainement une sanction disciplinaire relevant de la compétence du Comité de Discipline, par conséquent, le Comité d'Appel n'était pas compétent.
23. Cependant, les pouvoirs du Comité de Discipline n'étaient pas exclusifs comme l'Article 10.2 en dispose :

*'Le Président institue des organes administratifs auxquels participe le personnel, pour traiter de questions disciplinaires, sans préjudice de son pouvoir de renvoyer sans préavis ni indemnités un fonctionnaire qui commet une faute grave'.*

Le Conseiller a argumenté, que le pouvoir susmentionné était dérivé de l'Article 37(2) de l'Accord portant création de la Banque, habilitant le Président entre autres, à employer et à licencier un personnel de Banque, conformément aux Règlement et Statut établis par la Banque. Les paragraphes 3 et 4 du Mémoire Administratif 02-83 ont renforcé l'Article 10.2. Le Conseiller a indiqué que le Requêteur a cherché à créer la confusion en citant de façon erronée le Mémoire 03.83.

24. Contrairement aux conclusions du Requêteur, les droits du Requêteur à une procédure régulière ont été protégés et respectés de façon adéquate, tout au long de la période conduisant à son licenciement sans préavis et au-delà. La lettre de suspension en date du 11 janvier 1999, lui a été notifiée, les enquêtes menées en rapport avec les allégations portées contre lui et d'autres. Le 31 mars et le 1<sup>er</sup> avril 1999, le Requêteur comparait devant le Comité d'Enquêtes pour discuter du fond des chefs d'accusation. Il ne fut accusé que juste après l'enquête, lorsque le 16 avril 1999 des chefs d'accusation concernant une faute précise lui ont été communiqués, et qu'il lui fut accordé 7 jours pour fournir une explication.
25. Le Défendeur a affirmé, que la sanction disciplinaire imposée par le Président, n'a pas été simplement basée sur l'information provenant d'une source anonyme, mais également d'une enquête détaillée incluant les aveux du Requêteur, et les documents fournis par lui à la Banque, selon lesquels il a reçu des faveurs ou des paiements du Dr Kaul. L'opinion de la Banque a été, que ces paiements ont été effectués en violation du devoir de bonne foi, exigé des fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions à la Banque. En outre, le Requêteur n'a pas pu vivre en accord avec les obligations d'ordre éthique du fonctionnaire, comme cela est inscrit dans les Articles 3.5 et 3.7 du Statut du Personnel et de l'Article 2.8 du Règlement du Personnel qui ont défini le comportement et la conduite standards que les fonctionnaires sont censés observer et qui leur interdit d'accepter respectivement tout cadeau, faveur ou rémunération. L'Article 2.8 exige que le fonctionnaire signale immédiatement au Président ce don ou cette faveur.
26. Sur la totalité des preuves, le Conseiller a prétendu que le Requêteur a reçu des paiements ou des faveurs et n'en a pas fait promptement part au Président. Le Défendeur a nié avoir forcé le bureau du Requêteur.
27. Le Conseiller prie le Tribunal de rejeter la requête ou si la requête prospère, d'accorder au Requêteur ses demandes.

## **V. LE DROIT ET LA DECISION**

28. La preuve est accablante qu'en de nombreuses occasions, le Requêteur a reçu des paiements de SABAS un consultant de la Banque, lorsque le Requêteur s'occupait des projets financés par la Banque et dans lesquels SABAS était impliqué. La Banque a considéré les paiements comme de l'enrichissement illicite mais dans le cas du Requêteur, il s'agissait de prêts d'ami que lui avait consenti Dr Kaul, Directeur Général du cabinet de consultants. En outre, la plupart des prêts avaient été remboursés.
29. Dans la lettre licenciant le Requêteur sans préavis, le Président de la Banque a observé que la preuve de 'certains paiements intentionnellement faits par le Requêteur au Dr

Kaul' a été relevée, mais il n'a pas considéré cela comme une circonstance atténuant les violations manifestes des statut et règlement de la Banque.

30. Dans ces circonstances, l'Article 3.7 du Statut du Personnel prévoit que : 'Aucun fonctionnaire ne peut accepter d'un gouvernement ou d'une personne un don, une faveur, une rémunération, une distinction honorifique ou une décoration qui puisse être jugé susceptible d'influencer son impartialité dans l'exercice de ses fonctions comme fonctionnaire de la Banque'.
31. Le test pour déterminer toute probabilité d'influence dans de telles hypothèses, n'est pas subjectif mais objectif. Cela surprendrait-il une personne normale si l'on disait qu'un tel don ou prêt était capable d'influencer le fonctionnaire concerné dans l'exercice impartial de ses fonctions? La réponse est certainement non.
32. Le Tribunal est convaincu que la qualification des paiements en dons ou prêts n'a aucune incidence sur la portée de l'Article. En effet, s'il s'agissait de prêts, ils ont constitué une faveur qui emportait la même sanction que le don. En conséquence, l'acceptation des paiements a été une violation de l'Article 3.7.
33. En outre, l'Article 2.8 du Règlement du Personnel exige que le fonctionnaire «signale immédiatement au Président tout cadeau, rémunération ou autre faveur que le membre a effectivement reçu au cours ou en rapport avec l'exercice de ses fonctions». Le Requérent a également commis une violation de cet Article en ne signalant pas les paiements.
34. Relativement aux pouvoirs du Président, concernant le licenciement d'un fonctionnaire pour faute grave, l'Article 10.2 du Statut du Personnel prévoit que: «Le Président institue des organes administratifs auxquels participe le personnel, pour traiter de questions disciplinaires, sans préjudice de son pouvoir de renvoyer sans préavis ni indemnité un fonctionnaire qui commet une faute grave».
35. L'argument selon lequel le Président n'a aucun pouvoir de licencier un fonctionnaire sans préavis pour faute grave, était basé sur les dispositions du Mémoire Administratif N° 02-83 paragraphe. 8.1.1 et paragraphe. 8.1.4 suivants : «Les sanctions disciplinaires légères sont prises avec effet immédiat par décision Administrative»:
  - (a) du Président ou d'un Vice - Président : En ce qui concerne les fonctionnaires de catégorie D ou exerçant les fonctions de chef d'unité organisationnelle à titre définitif ou temporaire et placés sous sa supervision directe ;
  - (b) du Directeur du Personnel et de la Formation sur l'initiative du Superviseur : En ce qui concerne les fonctionnaires des catégories P, S, G et M.

Les sanctions disciplinaires lourdes (8.1.4) sont prises par le Président ou le Vice-Président chargé de l'Administration en application des recommandations du Comité de Discipline et notifiées au fonctionnaire concerné par le Directeur du Personnel et de la Formation ou toute autre personne dûment habilitée à cet effet'.

36. Le Tribunal a estimé que l'argument était mal compris. En fait, l'Article 10.2 semble conforme au paragraphe. 8 du Mémorandum Administratif. Cependant, le Statut du Personnel établi par le Conseil d'Administration, est supérieur aux Mémoranda Administratifs élaborés par le Président. En conséquence, s'il existe une incohérence entre une disposition du Statut et une disposition des Mémoranda, la disposition des Statuts s'impose dans les limites de l'incohérence. Le Tribunal retient que le Président a le pouvoir de licencier sans préavis pour faute grave.
37. Sur la question relative à la compétence du Comité d'Appel, le Tribunal est convaincu que le Comité était incompétent pour connaître de l'appel du Requérent. Le paragraphe. 4.7 (a) (iii) du Mémorandum Administratif 07/98 impose les limites au Comité d'Appel, entre autres, concernant :
- ‘(iii) toute matière qui relève de la compétence du Comité de Discipline’.
- En vertu de l'Article 10.2 du Statut du Personnel et du Mémorandum Administratif 03-83, les matières disciplinaires y compris le licenciement sans préavis, relèvent de la compétence du Président et du Comité de Discipline. Il serait ridicule que le Comité d'Appel juge une décision provenant du Président, dont le Comité est le conseiller.
38. Le Tribunal a attentivement et méticuleusement examiné, les plaintes relatives à la régularité de la procédure, en ce que la Banque a privé le Requérent de l'accès à des documents qu'elle détenait, et que le Requérent sollicitait pour se défendre des accusations portées contre lui. Ce même Tribunal a affirmé le droit d'accès des fonctionnaires aux documents pour leur défense, dans l'affaire O. et 2 autres Requêtes N° 1999/04-05-06 jugées le 14 décembre 1999 comme suit :
- «Dans le cas où les Requérents choisiraient les procédures de révision administrative prescrites par l'Instruction Présidentielle N° 07/98, il est essentiel pour une défense efficace du droit qu'ils prétendent touché par la Banque, qu'un accès total à tous les documents concernant l'affaire leur soit accordé. Quand bien même le rapport du Comité Disciplinaire vise à éclairer le Président de la Banque, sur les conséquences exactes d'une affaire traitée dans le contexte de la discipline professionnelle, l'on ne peut cacher ledit rapport à un fonctionnaire, contre lequel des accusations d'ordre disciplinaire ont été portées. En effet, les conclusions contenues dans un tel rapport, affecteront profondément la carrière de la personne concernée.
- En outre il est manifeste, si ces rapports lui ont été cachés., que le Tribunal n'a pas pu valablement exercer ses fonctions consistant à appliquer la loi dans la Banque. Il est constant que certains sujets ne devraient pas être divulgués, tels que les secrets commerciaux de la Banque, mais la relation entre la Banque et ses fonctionnaires n'appartient pas à cette catégorie exceptionnelle».
39. Le Tribunal a relevé, que jusqu'à l'époque de son licenciement le 3 mai 1999, le Requérent n'a sollicité de la Banque aucune information qui lui ait été refusée. La seule requête qu'il a faite a été celle du 23 avril 1999, lorsqu'il a écrit au Directeur pour solliciter un délai supplémentaire, afin de préparer les annexes de ses réponses d'une manière plus ordonnée. Il a obtenu deux jours de prorogation.
40. Le Tribunal est convaincu, qu'il n'y a eu aucune violation commise par la Banque, dans la régularité de la procédure avant le licenciement sans préavis.

41. Cependant, entre le 10 mai 1999 et le 21 janvier 2000, le Requéant a fait une demande à la Banque pour avoir accès à certains documents, identifiés pour l'introduction de son appel, contre la décision du Président, devant le Comité d'Appel. La Banque lui a opposé un refus. Néanmoins, les documents lui ont été finalement remis le 18 octobre 2000, en présence d'un 'Huissier de Justice'.
42. Il est pertinent de relever, que le déni d'accès a violé la régularité de la procédure; malgré cela, le Tribunal maintient qu'aucune erreur judiciaire n'a été commise. Durant le procès et l'audition de la requête devant le Tribunal, le Requéant a eu accès à tous les documents appropriés à la poursuite de sa requête : voir *Triblex*, Jugement N° 539, OMS, 19 novembre 1992.
43. Finalement, le Requéant n'a présenté aucun argument susceptible de s'opposer au pouvoir discrétionnaire du Président de la Banque. La Requête est donc rejetée.

## **VI. CONCLUSION**

44. Le Tribunal déclare la Requête rejetée.

Honorable Mohammed Bello	-	Président
Albertine Lipou Massala	-	Secrétaire Exécutif

### **AVOCAT DU REQUERANT :**

- Kofi Dei – Anang (Esq)
- Maître Kaba Mohamed Jr.

### **REPRESENTANT DU DEFENDEUR**

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

### **CONSEILLER DU DEFENDEUR :**

- M. Dotse Tsikata