

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT

QUORUM : Honorable Mohammed Bello, président
Professeur Maurice Glélé Ahanhango, vice-président
Juge Lombe Chibesakunda, membre
Dr Ahmed El Kosheri, membre
Professeur Christian Tomuschat, membre
Juge Pio Marapi Teek, membre

REQUÊTE n° 2001/02

M. Tah Asongwed, Requéant

Banque africaine de développement, Défendeur

Jugement du Tribunal rendu le 9 novembre 2001

I. LES FAITS

1. Le Requéant, de nationalité camerounaise, est entré au service de la Banque africaine de développement (ci-après désignée « la Banque » ou « le Défendeur ») fin décembre 1990. Au moment où le différend qui l'oppose à la Banque s'est produit, le Requéant était interprète principal à la Division de l'interprétation et des conférences (SEGL.4) au Secrétariat général (SEGL).
2. Durant la période que le Requéant a passée au service de la Banque entre 1991 et 1997, son rendement a toujours été jugé comme étant satisfaisant ou a bénéficié d'une meilleure note. Par contre, lors de l'évaluation de son rendement pour 1998, de graves dissensions sont apparues entre la Banque et lui.
3. Dans le courant de l'année 1998, aucune insuffisance perçue dans son travail n'a été officiellement signalée au Requéant. Son supérieur hiérarchique immédiat, M. Ndi Mbarga, s'est entretenu avec lui, en septembre 1998, lors de son évaluation à mi-parcours, et l'a assuré qu'il avait pleinement réalisé les objectifs qui lui avaient été fixés. Étant donné, cependant, que M. Mbarga a quitté la Banque en décembre 1998, pour rejoindre son nouveau poste aux États Unis, l'évaluation du rendement du Requéant pour 1998 n'a pu se faire selon la procédure normale qui veut que la notation soit faite par le supérieur hiérarchique immédiat. La Banque a demandé à M. Mbarga d'évaluer le rendement de 13 (treize) fonctionnaires, dont le Requéant, en poste au sein de la division placée sous ses ordres et de soumettre leurs évaluations. En raison de son absence d'Abidjan, il n'a pu rencontrer ces personnes ni s'entretenir avec elles du profil de leur rendement. Dans ces conditions, l'ancien Secrétaire général, en sa qualité de chef du Secrétariat général et de supérieur hiérarchique, a décidé d'évaluer le rendement du Requéant.

4. Conformément aux nouveaux instruments adoptés lors du processus d'évaluation du rendement pour 1998, une réunion préliminaire du Comité d'évaluation de la Direction s'est tenue au début de 1999, dans le département du Requérant. À cette réunion, la notation préliminaire en fonction de la première évaluation des fonctionnaires concernés, dont le Requérant, faite par le Secrétaire général avait été examinée et déterminée.
5. Le Requérant a été convoqué le 8 février 1999 au bureau de M. Seyni NDiaye, chef par intérim de SEGL.4, qui l'a informé que l'ensemble de sa prestation avait reçu un « D » (acceptable), la quatrième d'une série de notes commençant par « A » (excellent) et se terminant par « E » (insatisfaisant). Le 15 février 1999, à sa demande, le Requérant a rencontré l'ancien Secrétaire général, M. Cheikh Ibrahim Fall, pour discuter de son évaluation. La réunion a duré plus de deux heures. Il s'est avéré que M. Fall, qui connaissait le Requérant pour son travail quotidien, avait fondé son évaluation principalement sur les observations écrites que lui avait fait parvenir M. Mbarga. L'évaluation du rendement du Requérant qui, pourtant, ne lui avait pas été montrée à cette occasion, indiquait ce qui suit :

« M. Tah Asongwed : La performance de M. Tah Asongwed a toujours été bonne l'année dernière. M. Asongwed interprète avec vie, précision et de manière très raffinée. Il maîtrise mieux, à présent, les concepts financiers. En outre, il s'est souvent rendu disponible, quand le besoin s'en faisait sentir. J'ai dit à M. Asongwed que j'aimerais qu'il manifeste plus d'intérêt pour les activités générales de la division. Je n'ai pas reçu les résultats des travaux de recherche terminologique de M. Asongwed (supérieur - 3). »

6. Suite à cette réunion, M. Fall a procédé à la formalisation de l'évaluation du Requérant pour 1999. Le 17 février 1999, il a émis les observations ci-après, sur le formulaire prévu à cet effet, sous la rubrique intitulée « Observations du supérieur hiérarchique ».

« M. Asongwed a le potentiel requis pour apporter une plus grande contribution au rendement de la Division par une attitude plus synergique et en soumettant les résultats des tâches qui lui sont assignées. »

Il a donc attribué au Requérant un « D » pour évaluer son taux de réalisation des objectifs fixés et ses compétences, ainsi que pour l'ensemble de sa prestation.

7. Cette appréciation a été communiquée au Requérant qui a indiqué, le même jour, sous la rubrique « observations du membre du personnel » :

« Sauf tout le respect que je vous dois, je n'approuve pas l'évaluation faite par le Secrétaire général parce qu'elle n'est pas conforme avec celle que m'a donnée mon supérieur hiérarchique immédiat, M. Mbarga. Je suggère que le Comité d'évaluation de la Direction s'appuie sur l'évaluation faite par mon supérieur hiérarchique immédiat. J'aimerais recevoir un exemplaire de l'évaluation faite par m. Mbarga. Je vous remercie. »

8. Suite à ses deux rencontres avec M. Fall, le Requérant, craignant d'avoir tenu des propos inappropriés, en contestant son évaluation, a expédié, le 21 février 1999, un message

électronique à M. Fall pour lui présenter ses excuses et obtenir son pardon. M. Fall, par retour de courrier électronique, lui a répondu le 28 février 1999 qu'il continuait à penser qu'« en consacrant plus de temps à votre travail et en adoptant une attitude plus synergique, vous pourrez faire beaucoup plus pour SEGL et pour la Banque ».

9. Conformément à la requête du Requéant, l'affaire a été portée devant le Comité d'évaluation de la Direction. Ce Comité s'est réuni le 6 avril 1999, en l'absence du Requéant, pour confirmer la note qui lui avait été attribuée à l'origine. M. Fall, qui était également président de ce Comité, a personnellement donné les raisons pour lesquelles la révision de la première évaluation faite par lui le 17 février 1999 avait été rejetée. Sa déclaration indique que :

« Après avoir discuté avec ... et reçu la note globale de l'ancien supérieur hiérarchique, le Comité a conclu que son évaluation ne suit pas les directives relatives à une ventilation normale. En outre, elle est basée sur une nomenclature qui n'existe pas dans les procédures de la Banque, c'est-à-dire supérieur 1 à supérieur 5. Par conséquent, le Comité a confirmé cette évaluation et invité le fonctionnaire à réaliser les objectifs fixés pour 1999 et à consacrer plus de temps à son travail. »

10. Suite à cette première réunion, le Requéant a été invité à participer à une deuxième réunion du Comité d'évaluation de la Direction tenue le 28 avril 1999. Il a participé à cette réunion à laquelle seuls étaient présents M. Fall et une tierce personne, M. Kuchande, en sa qualité de représentant de CHRM. Après l'audience, le Comité a recommandé que le Requéant ne soit pas évalué pour 1998, étant donné que ce dernier avait insisté sur le fait que seul son supérieur hiérarchique immédiat était habilité et avait les compétences requises pour évaluer son rendement. Cette décision n'a pas été reflétée dans le formulaire d'évaluation du rendement du Requéant. Néanmoins, par un memorandum daté du 18 mai 1999, la recommandation du Comité a été portée à la connaissance du Vice-président, CMVP. Deux jours plus tard, le 20 mai 1999, le Vice-président par intérim, CMVP a décidé que l'évaluation devrait être faite comme initialement prévue et que la note attribuée devait rester inchangée. Le Requéant a donc été informé de cette décision par communication en date du 25 juin 1999.
11. Le Requéant a aussitôt présenté une requête en vue d'une révision administrative de la note qui lui a été attribuée. Sa demande a été rejetée le 28 juin 1999 par le Vice-président par intérim.
12. Le Requéant a alors interjeté appel contre cette décision le 28 juillet 1999. Par décision du 15 mai 2000, le Comité d'appel du personnel a fait les recommandations suivantes :
- i) maintenir l'évaluation du rendement de l'Appelant,
 - ii) communiquer à l'Appelant les observations faites par son ancien superviseur hiérarchique immédiat,
 - iii) rejeter les prétentions de l'Appelant.

Ces recommandations ont été acceptées par la Banque, par lettre datée du 8 février 2001, près de neuf mois après que le Comité d'appel ait rendu sa décision. Le Tribunal

administratif a été saisi par le Requéranr le 4 mai 2001. L'audience a eu lieu les 6 et 7 novembre 2001. Le Requéranr a plaidé sa propre cause, sans l'aide d'un avocat.

II. LES ARGUMENTS DES PARTIES

1. Les arguments du Requéranr
13. Le Requéranr soutient que la procédure qui a abouti à l'évaluation de son rendement pour 1998 était entachée de nombreuses irrégularités. Il prétend, en particulier, que la Banque n'a pas suivi la procédure prescrite par elle pour l'évaluation du rendement du personnel, notamment :
 - le Guide du processus d'évaluation et de perfectionnement du personnel (document non daté publié par la Banque pour l'évaluation de 1997, ci-après désigné le « Guide ») ;
 - le document intitulé « Processus de gestion de la performance à la Banque africaine de développement - Objet et principes » ;
 - l'Instruction du Président n° 001/98 concernant l'évaluation de la performance et le perfectionnement du personnel, émise le 3 février 1998 ;
 - le document intitulé « Entretien sur l'évaluation de la performance - Directives à l'usage des supérieurs hiérarchiques » ;et
 - celui intitulé« Entretien sur l'évaluation de la performance - Guide à l'usage des fonctionnaires».
 14. Il a indiqué qu'en aucun moment en 1998, ses supérieurs hiérarchiques n'avaient attiré son attention sur un relâchement dans sa performance. Aucune réunion avec ses supérieurs n'avait précédé son évaluation. Sans compter qu'il n'avait pas eu l'occasion de s'entretenir avec M. Mbarga, avant son départ de la Banque ; pas plus que l'ancien Secrétaire général n'avait consenti à le rencontrer avant qu'une note provisoire ne lui soit attribuée en février 1999. Premièrement, le « Guide » et d'autres documents pertinents prévoient qu'avant son évaluation, le fonctionnaire concerné et ses supérieurs hiérarchiques doivent avoir un entretien bien préparé, au préalable. Cela n'a pas été le cas pour le Requéranr. En tout état de cause, un fonctionnaire doit être évalué par son supérieur hiérarchique immédiat. Personne d'autre ne peut accomplir cette tâche à distance. Aussi, contrairement aux garanties procédurales établies en vertu des textes pertinents, a-t-il été totalement surpris par son évaluation négative.
 15. Deuxièmement, les textes régissant le processus d'évaluation de la performance ne prévoient pas l'attribution de notes provisoires. Aucune décision collective ne peut être prise lors d'une réunion préliminaire du Comité d'évaluation de la Direction. La note attribuée doit résulter d'un entretien personnel entre le fonctionnaire concerné et son supérieur hiérarchique.

16. Troisièmement, la procédure de notation de sa performance a été entachée de vice. À deux reprises, il lui a été attribué la note « E », autrement dit la plus faible, pour indiquer que son rendement avait été « insuffisant » tant en ce qui concerne la réalisation de l'objectif qui lui avait été fixé, à savoir « extraire de certains documents de la BAD des termes et des expressions propres aux domaines d'activités de la BAD, pour élaborer des glossaires », que pour l'« interprétation seul en cabine dans des situations d'urgence ou des circonstances exceptionnelles ». Selon le document intitulé « Formulaire d'évaluation de la performance - Note explicative », toute performance jugée « insuffisante doit être justifiée ». Cela n'a pas été le cas. En tout état de cause, ces deux notes, injustifiées à l'égard de la performance, lui ont été attribuées de façon arbitraire.
17. Tenir une réunion du Comité d'évaluation de la Direction en son absence est contraire à la procédure. Le but de ces réunions était de donner aux employés mécontents de leur évaluation par leurs supérieurs hiérarchiques une évaluation juste et équilibrée.
18. L'audience que lui a accordée, le 28 avril 1999, le Comité d'évaluation de la Direction ne garantissait nullement une application régulière du droit. Tout d'abord, le Comité s'est réuni, alors qu'il n'était composé que de deux membres, alors que les règles pertinentes (voir l'annexe 6 au « Guide » de 1997) prévoient que les chefs de section doivent également participer à la réunion, étant donné que sa division (la Division de l'interprétation et des services de conférences) est répartie en quatre sections. Par conséquent, la composition du Comité n'était pas conforme aux textes réglementaires.
19. Par ailleurs, il était anormal que M. Fall, dont l'évaluation devait être examinée, préside lui-même les délibérations du Comité, alors composé que deux membres. Personne ne peut être juge à son propre procès.
20. Même les délibérations du Comité d'appel du personnel ont été entachées de graves erreurs juridiques. Le Comité a entendu les explications d'un témoin sur le processus d'évaluation dans sa division, à l'insu du Requéran, le privant ainsi de la possibilité de lui poser des questions.
21. Enfin, des faits essentiels ont été ignorés. L'admonestation qui lui avait été faite dans son évaluation du 17 février 1999 de soumettre le résultat des tâches qui lui ont été assignées, relève d'un malentendu. Il avait achevé à la fin de 1998 le glossaire qu'il était chargé d'élaborer, mais n'avait pu le soumettre parce qu'il était en congé dans les foyers du 26 novembre 1998 au 10 janvier 1999.
22. Sans compter que des erreurs de fait et de droit ont été également commises, et qu'il y a eu des incohérences grossières, parti pris, arbitraire, préjugés et partialité.
 - 2) Les arguments du Défendeur
23. La Banque a souligné que, conformément à la jurisprudence des tribunaux administratifs internationaux, l'évaluation de la performance d'un membre du personnel est entièrement laissée à la discrétion de son employeur. Elle ne peut être contestée que si, en ce qui concerne la décision prise à son encontre, le Requéran peut prouver toute allégation

- d'abus de pouvoir, de motivation impropre, de discrimination ou de violation de la procédure prescrite.
24. La Banque a également expliqué que le « Guide », auquel le Requêteur fait abondamment référence, a été utilisé lors de l'évaluation du rendement du personnel pour 1997, mais que, pour l'évaluation de 1998, il a été remplacé par de nouveaux textes¹. Conformément à ces nouveaux textes, le processus d'évaluation de la performance s'est déroulé différemment de celui de l'année précédente défini dans le « Guide », d'autant qu'ont été supprimées les règles contenues dans le « Guide », qui exigent que l'évaluation d'un fonctionnaire se fasse après que celui-ci a eu deux réunions avec son supérieur hiérarchique.
 25. La Banque conteste l'argument invoqué par le Requêteur que seul son supérieur hiérarchique immédiat est habilité à évaluer le rendement d'un membre du personnel. Cette règle n'est stipulée dans aucun des textes pertinents. Bien qu'il soit conseillé de se référer à une connaissance directe, les circonstances de l'espèce montrent que, parfois, une méthode différente peut être utilisée, sinon aucune évaluation ne serait possible. Le Secrétaire général était pleinement habilité à évaluer le rendement du Requêteur, non seulement en tant que chef de département; mais aussi parce qu'il était suffisamment bien informé des activités du Requêteur qu'il avait pu observer dans ses fonctions d'interprète aux réunions des Conseils.
 26. Un classement temporaire initial était indispensable. Cette procédure avait été introduite par les nouveaux textes régissant le processus d'évaluation pour 1998. Par la suite, le Requêteur avait eu pleinement l'occasion de débattre de son classement. A ce propos, il avait vu l'ancien Secrétaire général à deux reprises, au moins.
 27. En ce qui concerne la réunion CED du 6 avril 1999, il y avait eu un malentendu. D'après le message électronique que le Requêteur lui avait envoyé le 21 février 1999, M. Fall, président du Comité, avait cru comprendre que celui-ci ne souhaitait plus contester son classement. La présence du membre du personnel concerné n'est indispensable que lorsqu'une situation conflictuelle se produit. On avait cru, à tort mais sans intentions malveillantes, que la question était réglée.
 28. Il est, certes, regrettable que la composition du Comité d'évaluation de la Direction ait été telle qu'en sa qualité de président dudit comité, M. Fall ait eu à statuer sur l'évaluation antérieure de la performance du Requêteur. Cela ne constitue pas, pour autant, la preuve d'une irrégularité. En général, la jurisprudence pertinente des tribunaux administratifs internationaux n'exige pas qu'une personne impliquée aux étapes initiales d'une procédure légale se récuse. Cette obligation n'existe, en fait, que pour des questions disciplinaires. Il est souvent arrivé dans des procédures administratives qu'une personne intervenant dans des décisions prises à un niveau inférieur intervienne également pour statuer sur une décision contestée à un niveau plus élevé.

¹ a) Processus de gestion de la performance à la Banque africaine de développement - Objet et principes ; b) Les trois phases du processus d'évaluation - Guide à l'usage des fonctionnaires et des supérieurs hiérarchiques ; c) Formulaire d'évaluation - Notes explicatives.

29. Concernant l'absence de justification explicite pour la note « E » attribuée au Requérant dans deux domaines, la Banque a répondu que cette omission n'était, en fait, qu'un vice de forme. Les raisons de cette évaluation ont été ouvertement exposées au Requérant lors de ses discussions avec l'ancien Secrétaire général. Il a eu de nombreuses occasions de soulever des objections et de défendre ses intérêts. A ce propos, il convient de noter que le glossaire, que le Requérant était censé soumettre fin 1998, ne l'avait toujours pas été à cette date. Le fait qu'il était en congé dans les foyers en décembre 1998 ne constitue pas une excuse valable pour ne pas avoir exécuté le travail dont il avait été chargé.

III. **DEMANDES FAITES PAR LES PARTIES**

30. Le Requérant demande que lui soient accordées les réparations suivantes

A.

- i) casser la décision du Défendeur de m'attribuer une note globale D pour 1998 ;
- ii) annuler mon évaluation de 1998 parce que je n'ai pas bénéficié de l'application régulière du droit. Par ailleurs, l'évaluation est truffée d'irrégularités, d'erreurs de fait et de droit, d'incohérences flagrantes; etc. ;
- iii) expurger de mon dossier les mauvaises annotations sur ma performance, y compris les évaluations, recommandations et décisions entachées par le caractère irrégulier et, en dehors de leurs motivations, par des vices de procédure ou des conclusions déraisonnables, des incohérences flagrantes, des omissions de faits ; parce qu'on a tenu compte de faits non pertinents ou basés sur des faits omis ou erronés ;
- iv) expurger les observations faites le 6 avril 1999 par l'ancien Secrétaire général et prétendument attribuées au Comité d'évaluation de la Direction au titre des observations de l'évaluation de la Direction sur le formulaire d'évaluation ;
- v) expurger les deux notes E qui m'ont été attribuées, puisque l'ancien Secrétaire général n'a pas été capable de les justifier comme l'exigent les directives sur l'évaluation ;
- vi) expurger les notes D qui m'ont été attribuées pour les deux objectifs qu'on a notés alors qu'ils ne faisaient pas partie de mes objectifs (Planification et la gestion des programmes/projets ainsi que la gestion des ressources humaines) ;
- vii) annuler le Rapport du Comité d'appel parce que le Comité a entendu un témoin majeur en mon absence; et juger en conséquence que je n'ai pas bénéficié de l'application régulière du droit ;
- viii) annuler le Rapport du CED qui s'est réuni le 28 avril 1999 parce que la recommandation faite par le CED ne transparait pas sur mon formulaire d'évaluation ;

- ix) annuler le Rapport du CED qui s'est réuni le 28 avril 1999 parce que la composition du CED n'était pas conforme aux textes réglementaires ;
- x) annuler les prétendues observations notées sur mon formulaire d'évaluation, au cours d'une réunion « mystérieuse » d'un CED dont je n'ai pas été informé et à laquelle je n'ai pas été invité ;
- xi) rendre une décision sur la question de savoir si le comité de gestion préparatoire est habilité à attribuer des notes aux membres du personnel, quand on sait que son mandat consiste simplement à analyser la ventilation générale des notations dans chaque département/unité ;
- xii) rétablir tout privilège dont j'aurais été éventuellement privé suite à la note D qui m'a été attribuée.

B. Ordonner au Défendeur de lui verser :

- i) six (6) mois de salaire de base net en compensation du préjudice moral intangible qu'il a subi, suite à la violation flagrante par le Défendeur des procédures d'évaluation de la performance ;
- ii) une indemnité appropriée pour compenser la note non fondée qu'il lui a attribuée ;
- iii) en dommages intérêts, un (1) mois de salaire par mois de retard à lui notifier les recommandations du Comité d'appel du personnel.

31. Le Défendeur prie le Tribunal :

de rejeter la requête pour absence de fondement.

IV. LE DROIT

32. La requête se fonde essentiellement sur l'allégation que les garanties procédurales n'ont pas été observées, au détriment du Requérent. Toutes les demandes émanant de lui présupposent qu'il est victime du non-respect de la procédure établie. Le Tribunal est d'accord avec les deux parties que son rôle se limite à s'assurer si l'équité procédurale a été respectée. Il s'abstiendra donc de statuer sur l'exactitude du contenu de l'évaluation du Requérent.

33. Le Tribunal a dûment noté que les nouvelles règles adoptées régissant le processus d'évaluation de la performance en 1999 (voir le paragraphe 24 ci-dessus) n'exige plus que l'évaluation d'un membre du personnel se fasse après que celui-ci a eu deux réunions avec son supérieur hiérarchique. Le Tribunal a également noté que les textes régissant l'évaluation pour 1998 (« Processus d'évaluation pour 1998 ») prévoyaient des évaluations préliminaires des membres du personnel au cours de réunions préliminaires avec leurs supérieurs hiérarchiques.

34. Cependant, le Tribunal n'est pas convaincu que la note attribuée au Requéranrant garantisse une application régulière du droit, comme le prévoit le règlement en vigueur à la Banque. Lors de son évaluation à mi-parcours effectuée en septembre 1998, son supérieur hiérarchique direct a assuré le Requéranrant que son travail était en conformité avec les normes établies par la Banque. En aucun moment, ses supérieurs hiérarchiques n'avaient attiré son attention sur le fait qu'il devait améliorer son rendement. Aussi, a-t-il été surpris par son évaluation négative.
35. Conformément au document publié en 1998, intitulé « Processus de gestion de la performance à la Banque africaine de développement - Objet et principes », le supérieur hiérarchique doit :

« suivre et encadrer chaque employé en ce qui concerne son rendement, entretenir une communication à double sens, assurer une réaction et un encadrement continus afin d'aider, le cas échéant, l'employé à améliorer son rendement tout au long de l'année. ».

Par ailleurs, ce document indique clairement que :

« après la tenue de la réunion annuelle d'évaluation, le membre du personnel **ne sera pas surpris** par la décision finale. ».

Manifestement, cette directive n'a pas été suivie en l'occurrence. Aussi le Requéranrant en a-t-il conclu, à juste titre, qu'il avait été injustement traité par la Direction.

36. Le document intitulé « Les trois phases du processus d'évaluation de la performance pour 1998 » prévoit, en outre, qu'au terme des réunions préparatoires des supérieurs hiérarchiques :

« des entretiens d'évaluation individuels permettront à chaque fonctionnaire de discuter de son évaluation avec son supérieur. ».

Conformément à la logique inhérente à cet instrument, ces entretiens doivent être programmés, dans tous les cas, comme une deuxième étape obligatoire du processus d'évaluation. Le Requéranrant n'a toutefois pas été automatiquement invité à cette réunion avec le supérieur hiérarchique qui l'avait provisoirement évalué, à savoir l'ancien Secrétaire général. La note qui lui avait été globalement attribuée, lui a été communiquée par M. Seyni Ndiaye qui ne pouvait cependant que l'informer du résultat net de son évaluation. Il ressort des copies des messages électroniques, que M. Ndiaye et le Requéranrant ont échangés, que le Secrétaire général était disposé à recevoir le Requéranrant, au cas où ce dernier souhaiterait « avoir des éclaircissements concernant le résultat de [son] évaluation ». En d'autres termes, le processus d'évaluation était considéré comme étant achevé, à moins que le Requéranrant ne demande des informations pertinentes sur les raisons qui avaient poussé son supérieur hiérarchique à lui attribuer une note qui le désavantage et qu'il conteste. Ce n'est pas ce que prévoit la procédure définie comme étant la deuxième étape du processus d'évaluation pour 1998. Cette procédure doit être utilisée sans parti pris et indépendamment de l'existence d'une note préliminaire. Le document indique clairement qu'au cours des entretiens individuels d'évaluation, « les

objectifs et compétences » doivent être « débattus et évalués ». Dans l'affaire qui nous occupe, le Requéant ne pouvait que soulever une objection contre un résultat déterminé à l'avance. Selon le document précité, l'évaluation d'un membre du personnel est un acte de coopération et non une action unilatérale contre laquelle des arguments contradictoires peuvent être avancés, rétroactivement.

37. Le Tribunal estime, par ailleurs, que le contenu du message électronique que le Requéant a expédié à M. Fall le 21 février 1999, ne justifie pas l'erreur commise en réunissant le Comité d'évaluation de la Direction le 6 avril 1999. Dans ce message, le Requéant, craignant d'avoir tenu des propos inappropriés lors des deux réunions tenues avec le Secrétaire général, présente ses excuses à ce dernier. Cependant, rien ne permet de supposer, en substance, qu'il envisageait de retirer sa demande de révision de la note qui lui avait été attribuée. En conséquence, la tenue de la réunion a fortement été entachée de vice.
38. Le Tribunal note avec inquiétude que le résultat de cette réunion, qui avait été mentionné sur le formulaire d'évaluation du rendement du Requéant pour 1998, n'ait pas été supprimé aussitôt après que l'on s'est rendu compte que ce dernier n'avait aucune intention de se désister.
39. Par ailleurs le Tribunal désapprouve la manière dont le Comité d'évaluation de la Direction a traité la demande de révision du Requéant, à sa deuxième réunion du 28 avril 1998. L'ancien Secrétaire général a incontestablement joué un rôle décisif dans l'attribution de la note « D » à la performance globale du Requéant. Ayant participé à l'évaluation de ce dernier, il ne pouvait nullement – excepté dans une autre capacité – présider la réunion du Comité d'évaluation de la Direction dont M. Kuchande, en tant que représentant de CHRM, et lui étaient les seuls membres. Une procédure administrative visant la révision d'une décision administrative antérieure n'a aucun sens, si le Requéant est de nouveau confronté à la même personne qui avait pris la décision contestée. Bien que les règlements pertinents de la Banque n'établissent aucune règle spécifique en la matière, il est évident qu'un tel cumul de fonctions enlève à la procédure de révision toute signification réelle. À cet égard, le Tribunal se rallie au jugement du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, *in Varnet* (jugement 179 du 8 novembre 1971), qui indique que :

« Selon une règle générale du droit, toute personne appelée à prendre des décisions qui touchent les droits ou les devoirs d'autres personnes soumises à son autorité doit se récuser au cas où son impartialité peut être mise en doute pour des motifs objectifs. Peu importe que, subjectivement, elle s'estime en mesure de se prononcer sans parti pris; il ne suffit pas non plus que les personnes affectées par la décision soupçonnent son auteur de parti pris.

" Les personnes qui participent avec voix consultative aux délibérations des organes de décision sont également soumises à cette règle. Il en est de même des membres des organes chargés de donner des avis aux organes de décision. Bien qu'ils ne décident pas eux-mêmes, les uns et les autres

peuvent exercer sur la décision à prendre une influence parfois déterminante.

" En raison de son but, à savoir garantir les particuliers contre l'arbitraire, la règle s'applique dans les organisations internationales même en l'absence de texte exprès. À défaut de dispositions statutaires et réglementaires, les fonctionnaires visés sont donc tenus de se récuser s'ils ont déjà exprimé leurs vues dans l'affaire en cause au point de rendre douteuse leur impartialité ou si, pour d'autres motifs, ils peuvent être suspects de partialité. »

40. Enfin, le Tribunal constate que le Défendeur n'a pu justifier valablement la composition insuffisante du Comité d'évaluation de la Direction. Les quatre chefs de division auraient également dû être présents. Conformément aux textes pertinents, une décision individuelle doit être examinée par un organisme collectif. Dans l'affaire qui nous intéresse, la garantie d'une décision collective n'a pu être appliquée.
41. Le Tribunal estime que nul ne peut se conformer à l'obligation de justifier une note « E » (insatisfaisant) par des explications orales ultérieures. Il incombe à l'employeur d'indiquer avec précision les raisons de son insatisfaction à l'égard du rendement du fonctionnaire concerné. Sinon, celui-ci ne pourra pas invoquer des arguments valables pour réfuter les critiques dont il a été l'objet.
42. Le Tribunal n'a pas besoin d'insister sur les détails des faits exposés par le Requéant. Ils sont tous censés attester que le processus d'évaluation de la performance était entaché par des vices de procédure. Le Tribunal estime que c'est effectivement le cas.
43. En ce qui concerne la réparation demandée par le Requéant, le Tribunal estime qu'elle est justifiée, d'autant qu'à vrai dire, l'évaluation de son rendement pour 1998 et la note qui lui a été attribuée ne peuvent être maintenues et doivent être révisées par le Défendeur. La note « D » attribuée à sa performance globale n'est pas fondée sur des bases saines. Son évaluation pour 1998 doit donc être expurgée du dossier du Requéant qui ne devrait, pour autant, subir aucune perte financière.
44. Quant aux dommages intérêts demandés par le Requéant, le Tribunal estime que le fait de conclure que l'évaluation de sa performance pour 1998 est entachée de vices de procédure et qu'elle ne peut donc pas être maintenue, constitue en soi une réparation suffisante. S'il est vrai que le Requéant a subi un préjudice moral, du fait de ces irrégularités, le préjudice subi ne lui a toutefois causé aucun dommage permanent, puisqu'il est resté au service de la Banque et qu'il en a obtenu pleine réparation après que le Tribunal ait conclu que le Défendeur avait agi illégalement en ne respectant pas ses propres règles, lors de l'évaluation du rendement du personnel.

V. LA DÉCISION

45. Le Tribunal estime donc que :

- 1) Le Défendeur est enjoint de retirer l'évaluation du rendement du Requérant pour 1998 de son dossier personnel ;
- 2) Les autres demandes du Requérant sont rejetées.

Honorable Juge Mohammed Bello - Président

Albertine Lipou Massala - Secrétaire exécutif

AVOCAT DU REQUÉRANT

- Sans avocat

REPRÉSENTANT DU DÉFENDEUR

- Mme Ninon Omérine, représentant le Département de la gestion des ressources humaines (CHRM)

CONSEIL DU DÉFENDEUR

- M. George Aron

assisté par

- M. Dotse Tsikata

