

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

QUORUM: Professeur Maurice GLELE AHANHANZO	- Président
Juge Lombe CHIBESAKUNDA	- Vice-Président
Professeur Christian TOMUSCHAT	- Membre
Juge Pio Marapi TEEK	- Membre

REQUETE N° 2001/04

K. K. C., Requéant
Banque africaine de développement, Défendeur

Jugement du Tribunal rendu le 16 décembre 2004

I. LES FAITS

1. M. C. K. K., le Requéant, a été recruté par la Banque le 2 mai 1974 en qualité de commis au grade G1. Il a été affecté à la gestion des stocks puis il s'est vu confier la supervision du patrimoine de la cité BAD de 1974 à 1980. De 1981 à 1983, il a été chargé de la gestion du patrimoine. A partir de 1983 jusqu'au 31 août 1998, il a exercé certaines fonctions comme assistant du chef magasinier au regard du magasin de la Banque sis dans la Zone 4 d'Abidjan. Après une période de congé en septembre 1998, il a été affecté, le 5 octobre 1998, à la réception du stock.
2. Le 21 octobre 1998, un contrôle interne de la Banque a révélé la disparition de 5605 rames de papier au magasin de la Banque sis dans la zone 4 d'Abidjan. Le 11 novembre 1998, suite à la plainte portée par la Banque, le Requéant, ainsi que deux collègues de travail qui étaient assignés comme lui au magasin de la Banque (M. A. A. O. et M. J. N.), a été interrogé par la police judiciaire ivoirienne. La police judiciaire a demandé la levée de l'immunité de ces trois personnes, ce que la Banque a refusé dans un premier stade.
3. Après la création d'un Comité d'enquête présidé par le Vice-Président Boucher, la Banque a interrogé le Requéant ainsi que ses deux collègues de travail qui étaient tous soupçonnés d'être impliqués dans le vol des rames. Ce Comité a remis son rapport, qui n'est rien d'autre que l'assemblage sans commentaire des témoignages recueillis des personnes interrogées, le 18 novembre 1998. Une semaine plus tard, le 25 novembre 1998, le Requéant a été suspendu sans salaire, avec effet immédiat, par une lettre signée par M. H.P. Van de Moesdijk, Directeur CHRM. Le 26 novembre 1998, tout le personnel de la Banque a été informé de la décision de suspension de trois membres du personnel (sans indication des noms) et de la levée de leur immunité diplomatique.
4. Le Requéant, ainsi que ses deux collègues de travail, a été convoqué devant le Comité de discipline pour répondre de l'accusation de vol de rames de papier contre lui. L'audition a eu lieu à une date non spécifiée en février 1999. Le Comité de discipline a finalisé son

rapport le 24 avril 1999. Tout d'abord, le Requérant n'a pas été informé des conclusions de ce rapport.

5. Ces conclusions étaient en faveur des trois personnes concernées. Textuellement, le Comité de discipline s'est exprimé comme suit :

« The Disciplinary Committee was unable to establish negligence leading to, or culpability or involvement in, the theft of the paper on the part of any of the three staff members. The Disciplinary Committee concludes, therefore, that the charges brought against the staff members cannot be sustained on the basis of the evidence before it, and recommends that the charges should not stand. »

On remarquera, d'autre part, que le Comité de discipline n'était pas mandaté pour mener une enquête dans le but d'élucider les responsabilités qui pouvaient avoir contribué à faciliter le vol des rames de papier. Son seul objet était de faire la lumière sur ce vol.

6. Malgré ces conclusions du Comité de discipline, par une lettre émanant du Directeur CHRM (20 mai 1999), qui était à peu près identique aux lettres reçues en même temps par ses deux collègues de travail, le Requérant a été licencié pour mauvaise performance. La lettre ne précisait pas en détail les faits sur lesquels se fondait l'évaluation de la performance jugée « mauvaise ». Elle se bornait à souligner que la décision de licenciement avait été prise suite au vol des rames de papier du magasin de la zone 4, en tenant compte d'un rapport d'Audit de 1996 (ADB/BD/IF/96/261) et du rapport du Comité d'enquête.¹ Par ailleurs, référence était faite à l'article 6.11.1 (ii) du Statut du personnel qui stipule que : « Le Président peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire : s'il est établi que les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction ou que l'intéressé n'a pas rempli ses fonctions et obligations de façon satisfaisante. » Le salaire du Requérant a été payé jusqu'au 26 avril 1999. En outre, le Requérant a bénéficié des indemnités conformément à l'article 6.12.4 du Statut du personnel. Dans ce contexte, le Requérant a signé, le 3 août 1999, un formulaire de décharge destiné à clarifier les rapports juridiques entre les parties. Le texte de cette décharge précisait que le paiement reçu par le Requérant constituait un « règlement final et intégral ».
7. Le Requérant a attaqué la lettre de licenciement de la Banque en saisissant le Tribunal le 29 juillet 1999, sans chercher à épuiser au préalable les voies de recours ouvertes contre toute décision administrative faisant grief. Par conséquent, la Banque a soulevé une exception d'irrecevabilité conformément à l'article XIV des Règles de procédure du Tribunal. Dans un jugement du 14 décembre 1999, le Tribunal a déclaré que cette

¹ Le texte français de la lettre de licenciement diffère légèrement du texte anglais. Le texte français (original) se lit comme suit : « Je me réfère aux différentes investigations menées, suite au vol des papiers rames du magasin de la zone 4, pour vous informer que la Direction a, pris en compte le rapport d'Audit ... et le rapport du Comité d'investigation, pour décider de vous licencier pour mauvaise performance ... », alors que le texte anglais dit : « With reference to various investigations conducted in connection with the theft of reams of paper from the Zone 4 warehouse, I would like to inform you that Management, taking into account the Audit Report ... and the report of the Committee of Inquiry, has decided to terminate your appointment for poor performance ... ».

exception était bien fondée. Il a donc rejeté la requête comme étant irrecevable au stade atteint par la procédure.

8. Les démarches entreprises par le Requérant pour obtenir la révocation de la décision de licenciement prise à son encontre n'ont pas été couronnées de succès. Par lettre du 24 janvier 2000, le Vice-Président Boucher a rejeté sa demande de révision administrative. Dans cette lettre, le Vice-Président répétait que les services du Requérant étaient en fait insatisfaisants. Cette fois-ci, des détails ont été donnés. Trois griefs étaient mis en avant:

- « - Le Requérant avait fait fi des règles de gestion des biens de la Banque entreposés dans le magasin de la Zone 4 en ne se conformant pas aux pratiques adéquates en matière d'inventaire, de tenue et de contrôle du fichier stock, recommandées dans le rapport d'Audit ADB/BD/IF/96/261.
- La qualité de ses performances dans l'exercice de ses tâches était médiocre, et il avait manifesté de la négligence dans la tenue des fiches de stocks et de réception des fournitures ; par conséquent, l'inventaire et les matériels dans le magasin de la Zone 4 se trouvaient dans un état déplorable.
- Le Requérant n'avait pas signalé la diminution anormale des stocks causée par les vols. »

9. Par la suite, le Requérant a saisi le Comité d'appel du personnel. Celui-ci a transmis ses conclusions et recommandations au Président de la Banque le 16 février 2001. Elles sont reproduites ci-après :

- « i) payer à chacun des Appelants un (1) mois de salaire en réparation de préjudice subi suivant les indications des paragraphes 23 et/ou 22 des conclusions et recommandations du Comité d'appel ;
- ii) payer à chacun des Appelants au moins 6 mois de salaire à titre de réparation. Ceci correspond aux 6 mois de salaire complémentaire qu'aurait perçu chacun des Appelants dans le cadre d'une cessation de service d'accord parties ;
- iii) d'amener l'Intimée, à l'avenir, à veiller à ce que les licenciements pour mauvaises performances soient effectués sur la base du respect de la procédure telle qu'indiquée par les règles internes de la Banque afin d'éviter l'éventualité d'un déni de justice comme celui dont les Appelants ont été l'objet ;
- iv) rejeter toutes les autres demandes de chacun des Appelants. »

10. La Banque n'a pas mis en œuvre ces recommandations. Au contraire, par lettre du 8 mai 2001, elle a demandé la réouverture de la procédure devant le Comité d'appel, affirmant que des éléments essentiels n'avaient pas été pris en compte pendant la procédure. Le

Comité d'appel a estimé (décision du 21 juin 2001) que cette demande ne contenait aucun élément nouveau et que, d'autre part, elle n'avait pas été faite dans les délais prescrits dans ses règles de procédure en conformité avec les règles générales dégagées par la jurisprudence administrative internationale.

11. Par le silence qu'elle a gardé par la suite en ce qui concerne les recommandations du Comité d'appel, la Banque a implicitement fait connaître qu'elle ne partage pas l'appréciation des faits telle qu'elle est sous-jacente à ces recommandations.
12. Le Requéranant a de nouveau saisi le Tribunal par une requête en date du 6 juillet 2001. La Banque a encore une fois contesté la recevabilité de la requête en invoquant la clause de renonciation contenue dans la déclaration de décharge signée par le Requéranant le 3 août 1999. Par son jugement avant dire droit du 19 juillet 2002, le Tribunal a rejeté cette exception d'irrecevabilité et a ordonné à la Banque de déposer un mémoire sur le fond au plus tard le 20 septembre 2002. Pour tous les détails, référence est faite aux motifs de ce jugement.

II. LES ARGUMENTS DES PARTIES

13. Le **Requéranant** affirme que la décision de licenciement est entachée de détournement de pouvoir. Elle manque de motifs réels et sérieux. La Banque l'avait soupçonné de complicité dans le vol des rames de papier. Mais quand la procédure devant le Comité de discipline ne donnait pas les résultats espérés, la Banque a changé la perspective juridique en prononçant un licenciement non pas pour conduite délictueuse contrevenant aux règles de discipline, mais pour rendement insuffisant. Cela montre, selon le Requéranant, que la Banque avait cherché un prétexte pour pouvoir fonder en droit le licenciement dont il est la victime.
14. Son évaluation au sein de la Banque avait toujours été excellente. Il n'y avait qu'une seule évaluation moins bonne, celle pour l'année 1997, qui était due à l'arrivée d'un nouveau supérieur hiérarchique. Mais cela ne pouvait pas effacer le bilan positif des années antérieures. En plus, la direction de la Banque avait manifesté dans une circulaire en date du 5 juin 1998 que les évaluations pour 1997 ne seraient pas prises en compte pour les décisions affectant la carrière des fonctionnaires.
15. Il était également erroné de lui reprocher de la négligence dans la gestion des stocks. A l'époque où le vol était commis, il n'en avait plus la responsabilité directe, ayant été affecté à la réception. Au mois d'octobre de 1998, il n'était entré au magasin qu'une seule fois, le 15 de ce mois. Toutes les enquêtes menées après la découverte du vol n'avaient produit aucun indice susceptible de laisser entendre qu'il était impliqué d'une manière quelconque dans le vol.
16. Par ailleurs, le Requéranant affirme qu'un licenciement selon l'article 6.11.1 (ii) du Statut du personnel requiert qu'un rapport d'évaluation de performance soit établi au préalable. Il tire cette conclusion des mots « s'il est établi » énoncés dans cette disposition, arguant que dans cette hypothèse il s'agit d'apprécier « tout le profil de service de l'intéressé ». Si

un membre du personnel de la Banque a commis une faute, un licenciement n'est licite que sur la base de l'article 6.11.1 (iii) du Statut du personnel.

17. Le rapport d'Audit de 1996 ne peut lui être opposé parce qu'il était estampillé confidentiel et qu'il n'a fait l'objet d'aucune diffusion à l'intention du personnel.
18. Finalement, le Requéran critique le silence opposé par la Banque aux recommandations du Comité d'appel. Il remarque que la Banque ne l'a jamais lavé de l'accusation de vol, qu'elle a rompu son contrat en invoquant des motifs impropres et fallacieux, et qu'elle s'est abstenue, sans justification, de réparer les erreurs commises.
19. La **Banque** conclut au rejet des arguments avancés par le Requéran. Elle fait valoir qu'elle n'a point fait un amalgame entre la procédure disciplinaire et la procédure administrative tendant à sanctionner un rendement insuffisant. Dans la lettre de licenciement, elle a clairement manifesté sa volonté d'emprunter la voie administrative selon l'article 6.11.1 (ii) du Statut du personnel. Après la découverte du vol, elle avait initié, comme mesures préparatoires, tout un faisceau de procédures pour clarifier les faits et pour être capable, en fin de compte, de choisir la voie la plus appropriée pour la décision finale.
20. En ce qui concerne le principal motif du licenciement du Requéran, sa performance insuffisante, la Banque soutient qu'aucune règle ne requiert que dans une telle hypothèse un rapport écrit d'évaluation soit établi au préalable. Bien que le texte du rapport d'Audit de 1996 ait été traité de manière confidentielle au moment de son adoption, les constatations contenues dans ledit rapport ne l'étaient pas. La Banque avait l'obligation de traduire ces constatations dans les faits, en communiquant les rubriques pertinentes aux différents services concernés. Il était donc « très improbable que le Requéran n'ait pas mis en œuvre de manière quotidienne les standards et critères de performance des tâches prescrits par l'audit et que cet audit ne soit pas connu de lui ».
21. Lorsque le Requéran était passé au magasin le 15 octobre 1998, il avait en fait remarqué la diminution insolite du stock en papier. Mais il n'en a pas fait de rapport parce que, agissant en qualité de remplaçant de M. N., il estimait n'avoir pas une pleine responsabilité. Cette omission était une violation très grave de ses obligations professionnelles.
22. Par ailleurs, on peut reprocher au Requéran de s'être rendu plusieurs fois au magasin, en août et octobre 1998, pour récupérer des fournitures de bureau sans que sa présence ait été dûment enregistrée.
23. La Banque appuie le licenciement également sur la mauvaise évaluation du Requéran pour l'année 1997, l'année immédiatement précédant l'affaire du vol, en soulignant toutefois que cette évaluation n'était pas prise en compte directement, mais plutôt comme cadre général pour correctement apprécier le profil professionnel du Requéran. En effet, cette évaluation pour 1997, en date du 5 août 1998, précisait en des termes ouvertement critiques que le Requéran :

- « - Does not assume responsibility
- Has no initiatives
- Gives the Minimum of himself”,

et ajoute en ce qui concerne ses compétences et aptitudes:

« Acquired minimum skills on the job but requires training ».

- 24.** La Banque affirme qu'elle n'a à aucun moment dénoncé le Requéant publiquement comme l'auteur présumé du vol. Elle a bel et bien entamé les procédures requises comme cela était son devoir. Mais le nom du Requéant n'a jamais été mentionné par elle en dehors de ces procédures formelles.

III. LES DEMANDES FAITES PAR LES PARTIES

- 25.** Le **Requéant** estime que la Banque, en raison des violations de son contrat d'engagement, est obligée de lui verser les sommes suivantes :

- 1) Réparation pour absence de motivation de la décision de licenciement : 35.850.888 francs CFA ;
- 2) Réparation pour accusation de vol non fondée : 23.900.592 francs CFA ;
- 3) Dommages et intérêts pour préjudice moral : 35.850.880 francs CFA ;
- 4) Dommages et intérêts pour préjudice pécuniaire : 23.900.592 francs CFA ;
- 5) a) Congés 1998 : 796.686 francs CFA ;
b) Congés 1999 : 613.885 francs CFA ;
- 6) Remboursement des frais occasionnés par le procès : 1.150.000 francs CFA.

- 26.** Aucune justification spécifique n'a été donnée pour le calcul de ces montants.

- 27.** La **Banque** demande au Tribunal de rejeter la requête du Requéant et de le débouter de toutes ses demandes.

IV. LA PROCEDURE

- 28.** Après l'achèvement de la procédure écrite, l'audience orale a eu lieu les 21 et 22 août 2004.

V. LE DROIT

29. Il incombe au Tribunal de dire et juger si l'article 6.11.1 (ii) du Statut du personnel pouvait légitimement servir de base à la décision de licenciement qui a été prise à l'encontre du Requérant le 20 mai 1999. Selon cette disposition, le Président peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire « s'il est établi que les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction ou que l'intéressé n'a pas rempli ses fonctions et obligations de façon satisfaisante ».
30. Le Tribunal n'est pas convaincu par les affirmations du Requérant selon lesquelles un manquement aux obligations déontologiques d'un fonctionnaire de la Banque ne peut être sanctionné que sur la base de l'article 6.11.1 (iii) du Statut du personnel. La Banque doit être en mesure de garantir le rendement optimal de ses services à tout moment. Si elle découvre qu'un de ses fonctionnaires ne se trouve pas à la hauteur de la tâche qui lui a été assignée, elle doit pouvoir porter remède à cette défaillance en tirant les conséquences qui s'imposent.
31. En tout état de cause, toutefois, une procédure équitable doit être assurée à la personne intéressée pour qu'elle puisse faire valoir ses droits en montrant que les accusations portées contre elle ne correspondent pas à la réalité des faits. L'article 6.11.3 du Statut du personnel stipule dans ce sens que le Président « établit » (en anglais : « shall establish ») un mécanisme administratif pour la cessation de service prévue à l'alinéa (ii) de l'article 6.11.1. L'interprétation de cette disposition conduit à la conclusion qu'il doit s'agir d'un mécanisme spécifique pour les hypothèses où un fonctionnaire est licencié pour rendement insuffisant, donc un mécanisme supplémentaire aux mécanismes qui existent déjà au sein de la Banque et qui permettent un examen administratif a posteriori des décisions prises à l'encontre des fonctionnaires. Clairement, donc, ce mécanisme doit se concevoir comme une procédure préalable, qui précède un licenciement envisagé par la Banque.
32. Le Tribunal note que ce mécanisme n'existe pas encore. Il n'a pas été instauré par la disposition 611.02 du Règlement du personnel qui se borne essentiellement à répéter les mots énoncés à l'article 6.11.1 (ii) du Statut. Toutefois, cette omission de la part de la Banque ne rend pas illicites, au moment actuel, tous les licenciements prononcés par la Banque, étant donné que la signification et la portée de la règle en question n'ont pas été reconnues au sein de la Banque, ni même par les représentants du personnel. Il convient de noter, surtout, que le Statut du personnel n'était entré en vigueur que le 20 mars 1998, quelques mois seulement avant le licenciement du Requérant. Il est évident que la rédaction d'un mécanisme adéquat requiert une préparation rigoureuse. Il n'en reste pas moins qu'il incombe à la Banque de mettre en œuvre l'article 611.3 dans les meilleurs délais.
33. Dans la lettre de licenciement la Banque renvoie explicitement à deux rapports, le rapport d'audit du 13 novembre 1996 et le rapport du Comité d'enquête qui avait été présidé par le Vice-Président Boucher lui-même. Bien que la Banque jouisse d'un pouvoir d'appréciation très large concernant la qualification de la performance d'un de ses

fonctionnaires, les décisions y afférentes ne peuvent échapper à tout contrôle juridictionnel. Si l'employeur justifie sa conduite en se basant sur certains documents, ces documents doivent en fait être susceptibles de fournir la prétendue justification.

34. Le Tribunal relève, d'autre part, que le fait d'avoir mis en exergue deux documents ne signifie pas que tous les autres moyens de preuve soient exclus. La Banque a « pris en compte » les deux rapports spécifiquement identifiés, mais elle se réfère clairement à l'ensemble des investigations qui ont été menées après le vol, et donc aussi aux connaissances qu'elle a acquises à l'occasion de ces investigations. Les deux rapports ne constituent donc pas la seule base qui ait permis à la Banque d'apprécier la conduite du Requérent.
35. En ce qui concerne tout d'abord le rapport d'Audit du 13 novembre 1996, le Tribunal n'est pas convaincu que ce rapport permette de porter un jugement négatif sur la performance du Requérent. Le texte du rapport est initialement resté confidentiel. La Banque n'a pas été à même de prouver sous quelle forme il a été porté à la connaissance du Requérent. De façon extrêmement prudente, elle se borne à affirmer qu'« il est très improbable que le Requérent n'ait pas mis en œuvre de manière quotidienne les standards et critères de performance des tâches prescrits par l'audit et que cet audit ne soit pas connu de lui ». Une telle présomption négative ne constitue pas un fondement valable pour une décision aussi grave que le licenciement d'un membre du personnel. Cette conclusion s'impose d'autant plus que la Banque, depuis la production du rapport en novembre 1996 jusqu'au mois d'octobre 1998, n'a apparemment pas fait de grands efforts pour traduire dans les faits les recommandations de ce rapport.
36. Devant le Comité de discipline, Monsieur B. Sidibé, Directeur CADM, a déclaré en résumé à une date non précisée (mais qui se situe entre le 25 janvier 1999 et le 24 avril 1999) :
- « (a) Mr. Sidibe described the stock management system as unreliable. This he stated was primarily due to bad management. He revealed that up to the time of his appointment as Director, the Department had no inventory and stock management system. This resulted in shortages and panic buying.
 - (b) Mr. Sidibe stated that the storekeepers were unqualified, poorly supervised and operated without any knowledge of rules, regulations or an operational manual.
 - (c) Mr. Sidibe revealed that no one in the stock management system knew what goods were available or not. On several occasions shortages of office supplies were reported when the items in question were available at the warehouse. »

37. De même, Monsieur J.H. Gandhi, Manager CADM.1, a manifesté à la même occasion que de graves défauts existaient dans le système opérationnel du stock (encore une fois un résumé) :

« ... there was a crisis in the Bank's stock management system because of the absence of inventory and effective control. This he stated was compounded by the lack of clearly defined rules and responsibilities of staff members involved. »

38. Ces témoignages, qui ont été recueillis plus de deux ans après la production du rapport, retombent clairement sur le Management de la Banque. On ne peut reprocher à des fonctionnaires d'un grade inférieur de n'avoir pas pris des mesures qui auraient dû être prises par ceux qui à un plus haut échelon avaient la responsabilité de l'organisation des services concernés. Le rapport d'Audit du 13 novembre 1996 recommande très clairement (point 2.4) que :

« une circulaire devrait être émise pour rappeler à tous les départements, les règles et procédures en vigueur dévolues à CADM en matière de réception de tous biens appartenant au patrimoine de la Banque ».

Il appert que cette recommandation n'a pas été suivie. De toute façon, à l'audience les représentants de la Banque n'ont pas été en mesure d'indiquer au Tribunal que des mesures appropriées ont été prises. Essentiellement, ils se sont bornés à affirmer que le rapport était accessible. Pour un fonctionnaire d'un échelon inférieur, qui est habitué à suivre des instructions qu'on lui impartit, le seul fait de l'accessibilité n'est pas suffisant pour fonder un devoir d'obéissance. Dans ce contexte, le Tribunal tient à rappeler, en outre, ses constatations dans l'affaire N. (paragraphe 56).

39. Toutefois, le rapport du Comité d'enquête, le deuxième des documents explicitement mentionnés par la lettre de licenciement, a dégagé des faits qui sérieusement compromettaient le Requéant. Celui-ci a dû reconnaître, au cours de son audition devant ce Comité le 18 novembre 1998, qu'il avait bien remarqué, lors de son passage au magasin le 15 octobre 1998, qu'une quantité exceptionnelle de papier était sortie du magasin mais qu'il avait « simplement demandé aux manœuvres, en consultant la fiche de stock, comment se fait-il qu'ils aient eu à en consommer autant ». Puisque la fiche de stock montrait clairement que de grandes quantités avaient disparu sans justification, le Requéant aurait dû immédiatement alerter ses supérieurs en les informant sur les anomalies constatées. Plus tard, devant le Comité de discipline, il a expliqué sa passivité à cet égard en disant : « I was only replacing N. ».
40. D'autre part, la Banque a produit un document de son service Audit en date du 1^{er} décembre 1998 qui relate un nombre d'irrégularités reprochées au Requéant. Textuellement, le rapport précise :

« Les 11 et 13 août, M. K. s'est rendu au magasin de Biétry pour récupérer des fournitures de bureau. Il n'existe pas de traces de ces passages au niveau du système de contrôle des badges.

Le 19 août, M. K. est passé 2 fois au magasin de Biétry (à 8H40 et 10H10 selon le cahier de LOSS CONTROL). Le cahier de LOSS CONTROL n'indique ni la nature ni les quantités de matériel de bureau pris par ce dernier. Par ailleurs, le deuxième passage de M. K. à 10H n'est pas enregistré par le système de contrôle des accès contrairement au premier passage. »

41. Le Requéran n'a pas contesté les reproches qui lui ont été faits par la Banque, sauf en ce qui concerne son évaluation pour l'année 1997. Le Tribunal peut donc baser ses considérations sur les faits tels qu'ils sont évoqués dans les paragraphes 39 et 40 ci-dessus.
42. Il est bien vrai, comme il ressort surtout des déclarations de Monsieur Sidibé, que la gestion du magasin manquait d'un système complet et cohérent de règles. Toutefois, il existait certaines règles minimales qui résultaient de la nature même de la tâche confiée au Requéran. Les observations mentionnées dans les paragraphes 39 et 40 ci-dessus font ressortir que le Requéran s'est permis des légèretés considérables dans l'accomplissement de ses fonctions qui jetaient une lumière très défavorable sur son sens de responsabilité. En particulier, la passivité qu'il a gardée lors de sa visite au magasin le 15 octobre 1998 constitue une faute très grave pour quelqu'un qui avait été chargé de la gestion de ce magasin depuis de longues années, même si au mois d'octobre 1998 il ne portait que la responsabilité pour la réception des livraisons et ne faisait que remplacer M. N. lors de la dite visite.
43. Le Tribunal considère que la Banque n'était pas empêchée, dans ces conditions, de tenir compte en plus des évaluations du Requéran pour l'année 1997. Son rendement au cours de cette année avait été jugé assez médiocre. Certes, il faut prendre en considération la circulaire du Vice-Président Boucher du 5 juin 1998 selon laquelle la direction de la Banque avait « décidé que les résultats des évaluations de 1997 ne serviront pas à la direction pour prendre des décisions qui affectent la carrière du membre du personnel » concerné. Toutefois, il était normal pour la Banque d'estimer, eu égard au dossier personnel du Requéran que celui-ci, malgré les bonnes notes qu'il avait obtenues auparavant, n'était pas suffisamment qualifié pour la tâche qu'il devait accomplir dans la gestion du magasin. Le vol des rames de papier y a constitué visiblement un défi capital pour ses capacités professionnelles, et il n'a pas su y répondre de façon adéquate. C'est surtout la fiabilité du Requéran, critère décisif pour un poste de magasinier, qui était profondément compromise d'après les constatations faites par la Banque au cours de ses enquêtes à la suite de l'affaire du vol.
44. Par ailleurs, il ne s'agit pas pour le Tribunal de substituer son propre jugement au jugement de la Banque. Son appréciation doit se limiter à vérifier si la Banque pouvait avoir des motifs valables pour douter de la fiabilité du Requéran. La Banque a en fait suffisamment circonscrit les raisons qui l'ont amenée à procéder au licenciement du Requéran. Le Tribunal ne saurait rejeter son argumentation comme étant arbitraire ou dénuée de fondement factuel.

45. C'est en vain que le Requérant invoque le jugement du Tribunal dans l'affaire *N.* du 19 juillet 2002 (requête No. 2001/03) comme précédent devant guider son appréciation des faits également en l'espèce. Le seul reproche que la Banque avait fait à M. N. consistait à ne pas conformer sa conduite aux recommandations du rapport d'Audit du 13 novembre 1996. Or, M. N. n'avait pris ses fonctions dans la gestion des stocks que le 1^{er} octobre 1997, et à ce moment personne ne l'avait informé du contenu de ce rapport et des enseignements qui devaient en être tirés. Même après son licenciement, la Banque s'est refusée à lui remettre une copie du rapport. Le Tribunal a donc estimé que la Banque ne pouvait reprocher à M. N. d'avoir violé des règles dont le contenu et la portée ne lui avaient pas été communiqués.
46. L'examen des faits qu'il est appelé à apprécier conduit donc le Tribunal à la conclusion que la lettre de licenciement du 20 mai 1999 est basée sur des faits solides si bien que les conditions d'applicabilité de l'article 6.11.1 (ii) se trouvaient réunies.
47. Toutefois, cette lettre contient une erreur manifeste en ce qu'elle prononce le licenciement du Requérant avec effet rétroactif au 26 avril 1999. Selon le régime instauré par le Statut du personnel, un fonctionnaire qui est licencié aux termes de l'alinéa (ii) de l'article 6.11.1, a droit à un préavis de six mois. Le licenciement ne pouvait donc pas prendre effet de façon rétroactive.
48. Il est bien vrai que le Requérant a signé le formulaire « Décharge de la BAD, acceptation du versement au titre de l'indemnité de cessation de service et restitution de tous les documents de la BAD » le 3 août 1999 comme « règlement final et intégral ». Pourtant, comme l'indique bien le titre de ce formulaire, le « règlement final et intégral » concerne en premier lieu l'indemnité de cessation de service. Priver le Requérant de son préavis de six mois n'aurait été possible que dans le cas d'un licenciement pour faute grave ou comme suite d'une mesure disciplinaire. Or, comme le Défendeur ne s'est pas lassé de souligner au cours de la procédure, le licenciement s'est opéré sur le fondement de l'article 6.11.1 (ii) du Statut du personnel pour performance non satisfaisante. Le Tribunal estime donc que, dans les circonstances de l'espèce, la déclaration du Requérant du 3 août 1999 n'englobe pas les six mois de préavis, y compris la période entre le 26 avril et le 20 mai 1999, qui lui sont dus.
49. Le Requérant n'a pas spécifiquement demandé un montant correspondant à six mois de préavis. Toutefois, il a présenté un nombre de demandes qui vont bien plus loin. Le Tribunal n'enfreint donc pas la règle *non ultra petita* en lui accordant ce montant.
50. Le Tribunal constate, finalement, que la Banque a mené toutes les enquêtes avec la circonspection nécessaire. En s'abstenant de publier les noms des personnes sous soupçon, elle a dans toute la mesure du possible cherché à éviter de porter atteinte à la bonne réputation du Requérant. Aucun reproche ne peut lui être fait de ce chef.
51. Puisque la Banque a dans une certaine mesure contribué aux difficultés juridiques du différend, surtout par la manière hâtive de la procédure de licenciement et la rédaction

trop succincte de la lettre du 20 mai 1999, le Tribunal estime qu'il est juste d'accorder au Requéran un certain montant pour couvrir une partie de ses frais de représentation légale.

VI. LA DECISION

52. Le Tribunal ordonne ce qui suit :

1) La Banque versera au Requéran un montant correspondant à six (6) mois de préavis, y compris la période entre le 26 avril et le 20 mai 1999, en conformité avec l'article 6.12.3 du Statut du personnel.

2) La Banque versera au Requéran un montant de 1000 dollars pour couverture partielle de ses frais de représentation légale

3) Le Requéran est débouté du reste de ses demandes.

Professeur Maurice GLELE AHANHANZO

- Président

Albertine LIPOU MASSALA

- Secrétaire Exécutif

L'AVOCAT DU REQUERANT :

- Me Mohammed KABA

LE REPRESENTANT DU DEFENDEUR :

- Mme Omérine NINON, Représentant du Département des Ressources Humaines (CHRM)

LE CONSEILLER JURIDIQUE DU DEFENDEUR :

- M. George ARON

Assisté de

- M. Alfred ZEBI