

# TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT

QUORUM:	Professeur GLELE AHANHANZO	Président
	Professeur Christian TOMUSCHAT	Membre
	Professeur Yadh BEN ACHOUR	Membre
	Juge Salihu Modibbo Alfa BELGORE	Membre

## REQUETE N° 2004/08

Mme Arrah BATE, Requérante  
Banque africaine de développement, Défendeur

Jugement du Tribunal rendu le 25 novembre 2008

### **I. LES FAITS**

1. La Requérante, Mme BATE ARRAH Mary, a été recrutée à la Banque africaine de développement le 4 octobre 1991. Au moment des faits qui ont donné lieu à la présente affaire, elle occupait le poste de secrétaire principal au département du contrôle financier.

En février 2003, elle fut informée qu'elle faisait partie des 400 agents qui seraient appelés à quitter Abidjan pour Tunis, dans le cadre de la relocalisation des activités de la Banque. La Requérante arriva à Tunis le 11 février 2003.

Elle se plaint du fait que, par suite du changement du régime des missions décidé par le Conseil d'administration par la résolution B/BD/2003/05 du 2 avril 2003 intitulée : "*Temporary relocation of the opérations of the African development Bank: Status and financial regime applicable to staff during the period of temporary relocation*", elle rencontra un certain nombre de difficultés financières et d'installation qui lui occasionnèrent des préjudices aussi bien matériels que moraux dont elle demande réparation.

2. Au cours de l'instance, le Défendeur a soulevé une exception d'irrecevabilité. Le Tribunal, par son jugement du 1<sup>er</sup> décembre 2005, a donné suite à ce moyen, dans la mesure où la requête vise à attaquer directement des actes réglementaires, mais a rejeté l'exception d'irrecevabilité en ce qui concerne tous les autres points de la requête. Le Tribunal doit à présent examiner le fond de l'affaire.

### **II. LES THESES DE LA REQUÉRANTE**

3. L'objet principal de la requête est de contester le changement du régime de mission, par l'effet de la résolution B/BD/2003/05 sus-visée. La Requérante conteste également d'autres décisions prises à la suite de la résolution sus-indiquée, notamment le document ADB/BD/WP 2003/77 intitulé « Status of staff in the context of the temporary relocation extended mission regime », la directive présidentielle 02/2003 du 24 juillet 2003 et le mémo du directeur CHRM du 24 juillet 2003, tous contraires, d'après la Requérante au Statut et au Règlement du personnel. Elle demande également un certain nombre de compensations financières et de réparation des dommages aussi bien matériels que moraux qu'elle a subis du

fait de ce changement imprévisible de régime, notamment la perte ou la détérioration de ses effets personnels par suite de la résiliation du contrat de bail qui la liait à la Banque.

4. D'après la Requérante, ce changement de régime est contraire à la délibération du Conseil des gouverneurs adoptée à Accra le 19 février 2003 et aux textes en vigueur, notamment la disposition 33.03 du Règlement du personnel.
5. D'après cette disposition 33. 03 : « Il y a changement de lieu d'affectation lorsqu'un membre du personnel est transféré d'un lieu d'affectation à un autre pour une période continue de plus de six (6) mois. Un membre du personnel envoyé en mission ou à une conférence n'est pas réputé avoir changé de lieu d'affectation. » Autrement dit, la Requérante prétend être en droit de bénéficier pendant une période de six mois du régime de mission prévue par la disposition 33. 03 du règlement. La résolution B/BD/2003/05 qui vient modifier brusquement ce régime de mission est contraire à la disposition 33. 03.
6. Contrairement à ce que prétend le Défendeur en se prévalant du jugement n°2129 du Tribunal Administratif de l'OIT, la Requérante affirme que la situation dans la présente espèce est différente, puisque dans le cas de l'OIT, la mesure prise en matière de frais de mission par le Défendeur était prévue par le droit interne de l'OIT, ce qui n'est pas le cas dans la présente affaire qui reste régie entièrement par la disposition 33.03 du Règlement du Personnel, ainsi que par la recommandation du Conseil Consultatif des Gouverneurs du 18 février 2003 fixant le bénéfice du régime ordinaire de missions à Tunis 180 jours, à la suite de quoi le fonctionnaire sera considéré comme ayant changé de lieu d'affectation et soumis à un autre régime. Depuis son arrivée à Tunis et pour les six mois suivants, la Requérante doit donc être considérée comme ayant son lieu d'affectation à Abidjan, comme cela est d'ailleurs confirmé par la réunion du Conseil d'Administration du 2 avril 2003 et l'email du directeur CHRM du 10 février 2003. Il serait contradictoire, d'après la Requérante, de considérer le personnel comme ayant changé de lieu d'affectation et être « en mission » à Tunis. A supposer que la situation ait correspondu à un changement du lieu d'affectation, le Défendeur aurait été alors dans l'obligation d'assumer les obligations découlant des dispositions 91. 12 (e), 91. 12, 91. 13, et 52. 03 (b) du Règlement du personnel.

Par ailleurs, même dans l'hypothèse des frais de mission, le Tribunal administratif de l'OIT a jugé que l'administration restait liée par des critères objectifs, en vue d'assurer l'indépendance des fonctionnaires internationaux. Parmi ces principes figure celui de non discrimination. Or, la Requérante soutient que ce changement de régime est contraire au principe d'égalité et de non discrimination, dans la mesure où il établit une différence de traitement entre les administrateurs, membres du Conseil d'administration, et les autres fonctionnaires, notamment les agents d'exécution. La Requérante ne conteste pas cette différence de traitement dans son principe, mais dans son application au cas concret des *per diem* et frais de transport.

7. Enfin, la Requérante estime dans sa Réplique que le nouveau régime de mission prolongée a eu sur elle un effet rétroactif puisque, au moment de son transfert à Tunis, sa situation était régie par la disposition 33.03 précitée. Cette décision de changement de régime a été mise en application après le commencement de la mission à Tunis et un mois avant la fin de la période de 180 jours prévue pour la fin de la mission. La décision contestée est donc contraire au principe de bonne foi et de loyauté. Etant rétroactive, elle est entachée de détournement de pouvoir porte par ailleurs atteinte aux droits acquis, ce qui est contraire à l'article 11.1 du Statut du personnel, d'après lequel : « Le présent Statut peut être complété

ou amendé par le Conseil d'administration, sans préjudice des droits acquis fondamentaux des fonctionnaires.»

8. Se fondant sur l'irrégularité et l'imprévisibilité de l'ensemble des décisions visées au paragraphe 3, la Requérante demande la révision de ses émoluments et conditions financières de service à Tunis, conformément à l'article 5.4 du Statut du personnel, le paiement du solde de frais de mission entre ce qu'elle a perçu et ce qu'elle aurait dû percevoir du 12 mars 2003 au 1er août 2003, le transfert de ses effets personnels d'Abidjan à Tunis, à partir du 12 août 2003 suite au changement du lieu d'affectation (duty station), une réparation mensuelle de 10.000 U.C. à partir d'avril 2003 et jusqu'à ce que le Tribunal ait statué sur sa cause, 50.000 euros de compensation pour les dommages résultant de la résiliation de son contrat de bail, le paiement d'une "hardship allowance" au moment de son arrivée à Tunis, les frais et dépenses de procédure. Dans sa réplique la Requérante réclame également une indemnité d'installation conformément à la disposition 52.03 du Règlement du personnel.

### **III. LES THÈSES DU DÉFENDEUR**

9. Au sujet de la décision contestée, le Défendeur soutient tout d'abord que l'examen du Tribunal doit se limiter à la question qui a préalablement soumise au Comité d'appel du personnel, en réponse à la demande présentée le 2 septembre 2003 par la Requérante, en vue du paiement de ses droits découlant de la relocalisation temporaire de la Banque africaine de développement à Tunis. Dans sa lettre du 2 septembre 2003, la Requérante demandait le paiement de ses droits, à partir du 12 février 2003, date de son arrivée à Tunis dans le cadre de la relocalisation, conformément aux modalités approuvées par le Conseil consultatif des gouverneurs (GCC) le 19 février 2003 et illégalement modifiées par la résolution du Conseil d'administration du 2 avril 2003. En d'autres termes, la Requérante demandait l'application du régime ordinaire applicable aux fonctionnaires en mission, c'est-à-dire:

- un per diem de 40 U C par jour pour la période allant du 12 mars au 1er août 2003 (40 U C x 150 jours = 6.000 U C); et
- la prise en charge des frais de transport de ses effets personnels à partir du 12 août 2003, date à laquelle se termine le régime ordinaire de mission limité à six mois d'après la réglementation en vigueur, et commence le régime applicable au changement du lieu d'affectation.

10. Le Défendeur soutient que la décision prise par le Conseil d'administration par sa résolution B/BD/2003/05 concernant le nouveau régime applicable à la relocalisation est, d'une part, conforme aux décisions antérieures prises par le Conseil des gouverneurs et, d'autre part, est prise dans l'exercice normal des compétences du Conseil d'administration, conformément à l'article 32 de l'Accord portant création de la Banque africaine de développement, et à l'article 4 (3) du Règlement général de la Banque, d'après lequel :

*«Pour lever toute équivoque, il est prévu par le présent Règlement, conformément à l'article 32 de l'Accord, pour ce qui est de sa responsabilité dans la conduite des opérations générales de la Banque, le Conseil d'administration détient en exclusivité le pouvoir :*

- i) *de définir et d'adopter des politiques générales pour la conduite des activités de la Banque ;*

- ii) *d'établir des politiques et des directives administratives et opérationnelles de caractère général ; et*
- iii) *d'exercer une supervision lui permettant de s'assurer que les politiques et directives sont bien appliquées par le président.»*

Pour le Défendeur, la résolution B/BD/ 2003/05 est parfaitement légale.

11. Pour étayer son argumentation le Défendeur se fonde sur l'arrêt *De Merode et autres c. Banque mondiale*, rendu le 5 juin 1981 par le Tribunal administratif de la Banque mondiale, qui reconnaît que, si les éléments essentiels et fondamentaux des conditions d'emploi ne peuvent pas être unilatéralement modifiés, les éléments qui ne sont ni fondamentaux ni essentiels peuvent, en revanche, faire l'objet de modifications unilatérales. Le Défendeur ajoute dans sa Duplique que les frais de mission n'ayant ni un caractère fondamental ni un caractère essentiel, encore moins un caractère immuable, aucun fonctionnaire ne peut prétendre, dans ces conditions, avoir des droits acquis en ce qui concerne les indemnités de cette nature. Un Tribunal ne peut pas substituer son propre pouvoir à ce pouvoir discrétionnaire reconnu à la direction d'une organisation internationale. Dans cette affaire, le Tribunal administratif de la Banque mondiale a pris soin de noter que le pouvoir discrétionnaire n'était pas un pouvoir absolu et qu'il devait être soumis à un certain nombre de principes comme le principe de non rétroactivité, le principe de bonne foi, le principe de non discrimination, ou le principe de nécessité. La Requérante conteste l'argumentation du Défendeur au sujet du jugement précité rendu par le Tribunal administratif de la Banque mondiale. Pour la Requérante, les règles gouvernant le statut du personnel de la Banque africaine de développement ne permettent pas de considérer les frais de mission, le remboursement des dépenses de transport les indemnités d'installation comme des droits accessoires. Ils ont un caractère essentiel et fondamental.

12. Pour le Défendeur, la résolution B/BD/2003/05 n'est pas, contrairement à ce que prétend la Requérante, contraire à ce qui a été décidé par le Conseil consultatif des gouverneurs de la Banque africaine de développement les 17 et 18 février à Accra. Pour cela, le Défendeur avance deux raisons. La première est que le Conseil consultatif des gouverneurs est un organisme consultatif plutôt qu'un organisme de décision, dont les décisions s'imposeraient au Conseil d'administration de la Banque. Les discussions qui ont eu lieu au cours de cette rencontre d'Accra ont débouché non point sur des décisions impératives à caractère juridique, mais sur de simples propositions. Aucune requête ne peut être basée sur une simple proposition. La deuxième, c'est que le Conseil consultatif des gouverneurs, conformément à son statut, s'est contenté d'émettre de simples recommandations ou des lignes générales de conduite (guidelines).

Le Défendeur ajoute que toutes les décisions du Conseil d'administration concernant la relocalisation temporaire ont été soumises au Conseil des gouverneurs en tant que plus haute autorité de décision de la Banque. Le Conseil des gouverneurs a ratifié toutes les décisions prises par la direction et par le Conseil d'administration de la Banque.

13. S'agissant de la prétendue violation du principe de non discrimination, le Défendeur soutient que la différence de traitement entre les administrateurs et le reste du personnel provient du fait que les deux catégories se trouvant respectivement dans des situations juridiques différentes, étant régies par des textes différents, peuvent donc, à bon droit, être soumis à une différence de traitement. Par ailleurs, cette différence de traitement a été atténuée par la fixation d'un seuil minimum et d'un seuil maximum de rémunération.

14. Par conséquent, la décision prise par le Conseil d'administration est, en tous points, conforme aux exigences des règles de « bonne gestion et de saine politique financière » visées par l'article 5.2 du Statut du personnel.

En effet, le régime qui a été décidé par la résolution B /BD/2003/05 l'a été dans l'intérêt général de la Banque. Le régime ordinaire applicable aux fonctionnaires en mission, conçu pour une brève période de temps ne dépassant pas six mois, devenait inadéquat pour régir la relocalisation, dont la durée était devenue indéterminée. Il s'agit d'une situation particulière et spécifique. C'est pour en tenir compte que la Banque a pris une mesure qui, tout en sauvegardant les intérêts financiers de la Banque, tenait compte de celui de personnel, évitant tout appauvrissement au détriment des uns, ou tout enrichissement au profit des autres. De telles mesures, ajoute le Défendeur, ont été reconnues par les tribunaux internationaux et en particulier le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail dans son jugement n° 2129 du 15 juillet 2002, dans une affaire similaire de relocalisation du Bureau régional de l'OIT de Brazzaville à Harare, suivie d'une réduction de 50% des frais de mission consentis habituellement (*per diem*). Dans cette affaire, le Tribunal administratif de l'OIT a estimé que les requérants ne pouvaient pas opposer les droits acquis aux mesures décidées par l'organisation, dans la mesure où leur salaire de base n'était pas affecté par de telles mesures.

15. Dans le même ordre d'idées, la Banque soutient que la relocalisation, restant temporaire, ne peut être considérée comme un changement du lieu d'affectation. Toutes les mesures qui ont été décidées par la Banque ont été prises pour tenir compte de cette situation particulière et inédite de la relocalisation dont on ne pouvait connaître la durée exacte. Le régime des indemnités qui a été décidé par le Conseil des gouverneurs constitue donc un régime spécial de « mission prolongée » qui ne correspond ni au régime de mission ordinaire, ni au régime de changement d'affectation. C'est un régime qui a été décidé en vue de protéger le personnel. Ce régime a tenu compte d'une indemnité unique de relocalisation, correspondant à l'indemnité d'installation qui aurait été versée en cas de changement du lieu d'affectation.
16. S'agissant de la prise en charge des effets personnels de la Requérante, le Défendeur estime qu'il n'a nulle obligation à assumer à cet égard. En effet, le membre du personnel reçoit, dans le cadre de la relocalisation, une compensation financière à cet effet, indépendamment du fait que le Défendeur assume cette obligation à la fin de la période de relocalisation. Enfin, au sujet de la terminaison du contrat de bail entre la Banque et la Requérante, le Défendeur rappelle que, d'après le contrat de bail, ce dernier prend fin avec la condition d'un préavis de trois mois.
17. Pour toutes ces raisons, le Défendeur demande au Tribunal de rejeter l'ensemble des prétentions du requérant.

#### **IV. L'ORDONNANCE DE RENVOI DU TRIBUNAL**

18. Au cours des plaidoiries, le Défendeur, pour étayer sa thèse, a déposé un document (inter-office memorandum du 6 août 2008), par lequel il affirme que la Requérante n'a subi aucun dommage, lui ouvrant droit à réparation et qu'elle a même, en application du nouveau régime de mission (temporary relocation extended mission regime), bénéficié de paiements supérieurs à ce qu'elle réclamait dans sa requête. Le Défendeur niait également avoir manqué de diligence en ce qui concerne le logement du personnel et de la Requérante, en particulier. Dans une pièce (figurant en annexe 7 de l'inter-office memorandum du 6 août

2008), le Défendeur montrait que, d'après son analyse, les paiements reçus effectivement par la Requérante (28991,11 U.C), conformément au nouveau régime de mission de relocalisation appliqué par la Banque, était supérieur aussi bien au régime de mission spéciale revendiqué par la Requérante (11983,7 UC), qu'au régime ordinaire de mission. Ainsi, pour le Défendeur, la Requérante, contrairement à ce qu'elle prétend, n'a subi aucun préjudice

19. Par une ordonnance du 8 août 2008, le Tribunal a reporté l'examen de l'affaire à la prochaine session et a accordé un délai de 30 jours à la Requérante pour répondre au document produit par le Défendeur et un autre délai de 30 jours au Défendeur pour y répondre à son tour.
20. Dans sa réponse au document produit par le Défendeur, tout en admettant que la preuve du préjudice pesait sur le demandeur, la Requérante affirme que la compensation des dommages subis n'était pas limitée aux aspects purement financiers, mais qu'elle devait englober la réparation du préjudice moral, découlant notamment de la perte de ses effets personnels et du stress psychologique, préjudice qui n'était que la conséquence directe du manque de diligence de la Banque à son égard. La Requérante ajoute qu'elle avait déployé tous les efforts possibles pour trouver un logement et mettre fin à la crise et que, contrairement à ce que prétend la Banque, son attitude était loin d'avoir été passive.
21. Par ailleurs, pour réfuter les allégations de la Banque, la Requérante estime que la période cruciale et spécifique qui devait servir à l'estimation du préjudice se situait entre le 11 février et le 11 août 2003, alors que la Banque avait pris en considération une période globale allant du 11 mars 2003 au 30 juin 2008, ce qui avait pour effet de réduire considérablement l'estimation du préjudice. Ainsi, pour la Requérante, dès lors qu'elle n'était plus logée à l'hôtel à partir du 17 avril 2003, elle avait droit au paiement d'une indemnité de 65 U.C. par jour pour la période allant du 17 avril au 11 août 2003. Or, la Banque lui avait accordé une indemnité de 330 U.C. par mois, ce qui débouchait sur une indemnité journalière de 11 U.C. par jour.

## **V. LE DROIT**

22. La résolution de la présente affaire dépend de la réponse que le Tribunal doit apporter à deux questions fondamentales. Tout en réaffirmant qu'il n'est pas de la compétence du Tribunal d'annuler une décision du Conseil d'Administration de la Banque, le Tribunal doit cependant s'interroger sur l'étendue des compétences juridiques du Conseil d'administration de la Banque en ce qui concerne la modification des conditions d'emploi du personnel et quelles sont également leurs limites. La deuxième question, strictement liée à la première, est de savoir si, en cas de modification de ces conditions, la Banque peut être tenue pour responsable des dommages subis individuellement par un membre du personnel du fait de cette modification.
23. Le Statut du personnel de la Banque définit clairement la relation juridique entre la Banque et son personnel. Il s'agit d'un contrat de travail. S'agissant d'un contrat, librement accepté, ses conditions ne peuvent pas faire l'objet de modifications unilatérales et nécessitent le consentement des deux parties au contrat. Cependant, d'un autre côté, ce contrat de travail s'inscrit dans une réglementation préétablie, acceptée par le membre du personnel au moment de son engagement, décidée par le Conseil d'Administration de la Banque, et qui se manifeste par l'existence à la fois du Statut du personnel et du Règlement du personnel. Il s'agit donc en réalité d'un cadre juridique mixte dans lequel la volonté des parties contractantes constitue la source essentielle des droits et des obligations de chaque partie, mais dans lequel, par

ailleurs, le Statut du personnel détermine à l'avance l'ensemble de ces droits et obligations. Le Tribunal doit tenir compte de ces deux éléments.

24. Il s'agit maintenant de savoir quelle est l'étendue de la compétence du Conseil d'administration en ce qui concerne la modification des conditions d'emploi du personnel. Le Tribunal admet l'argument du Défendeur d'après lequel l'article 32 de l'Accord portant création de la Banque africaine de développement, et l'article 4 (3) du Règlement général de la Banque donnent au Conseil d'administration le pouvoir d'édicter des « directives administratives et opérationnelles de caractère général ». Cet article 4 du Règlement général est suivi d'un article 5 intitulé : « Règles et règlements ». Cet article dispose : « *le Conseil d'administration peut, sous réserve des dispositions du présent Règlement, adopter les règles et règlements, y compris le Règlement financier et le Statut du personnel qui sont nécessaires ou appropriés à la conduite des opérations générale de la Banque. Les règles et règlements ainsi adoptés, de même que les amendements qui y seraient apportés, peuvent être révisés par le Conseil des gouverneurs et l'Assemblée annuelle qui suit.* ». Il est donc incontestable que le Conseil d'administration dispose d'une large compétence réglementaire en ce qui concerne le Statut du personnel.

25. Par ailleurs, le Tribunal est d'accord sur la thèse du Défendeur en ce qui concerne la décision rendue par le Tribunal administratif de la Banque mondiale le 5 juin 1981, *De Merode et autres c. Banque mondiale*. Dans cette décision, il a été admis que, si les éléments fondamentaux des conditions d'emploi ne peuvent être unilatéralement modifiées, les éléments qui ne sont ni fondamentaux ni essentiels peuvent l'être.

Sur la base de ces éléments, le Tribunal ne conteste donc pas que la Banque dispose du droit de modification des conditions d'emploi du personnel, en particulier des éléments qui ne touchent pas fondamentalement le statut même du personnel. Il est évident que ce droit n'est pas illimité et doit respecter un certain nombre de garanties, notamment la non rétroactivité des modifications décidées. Ce pouvoir s'exprime dans certains systèmes juridiques par l'adage « nul n'a droit au maintien des règlements ».

26. Le Tribunal doit également reconnaître que le Conseil d'administration de la Banque a modifié le régime des missions pour répondre à une situation critique de crise. Il a agi dans l'intérêt de la Banque et dans une situation d'extrême urgence. Pour répondre à cette situation exceptionnelle, la Banque a été contrainte d'agir comme elle l'a fait.

27. De ce qui précède, le Tribunal conclut que la résolution B/BD/2003/05 du 2 avril 2003 a été prise à bon droit et conformément aux textes qui régissent les autorités de la Banque.

28. La Requérante réclame la réparation d'un certain nombre de préjudices subis du fait de son transfert à Tunis. Le Tribunal ne conteste pas ses affirmations sur ce sujet. Mais, statuant en droit, il doit en rechercher l'auteur responsable. Sur ce plan, le Tribunal constate tout d'abord que les difficultés et contraintes apparues par suite de la relocalisation de la Banque ont été supportées à des degrés divers par l'ensemble du personnel de la Banque.

29. La Requérante a pu subir des préjudices spécifiques, notamment la détérioration de ses meubles, la perte de ses effets personnels et de souvenirs chers à sa mémoire. Elle impute cela à la Banque, notamment par suite de la résiliation abusive du contrat de bail qui la liait à la Banque, relativement à son appartement à Abidjan. Cette résiliation unilatérale l'a obligée d'évacuer ses affaires chez des amis, dans de mauvaises conditions, ce qui a abouti par la suite aux dommages et pertes sus-indiqués.

30. Par ailleurs, la Requérente se plaint d'avoir connu une situation pénible sur le plan émotionnel et matériel, du fait de son transfert à Tunis dans les conditions décrites précédemment. Tout en déplorant cette situation, le Tribunal doit cependant considérer la responsabilité de la Banque du seul point de vue juridique.
31. S'agissant de la perte de ses effets et meubles personnels, qui ont été détériorés ou perdus après avoir été confiés à une amie de la Requérente, il est vrai que le Défendeur n'a pas fait preuve d'un comportement pleinement en conformité avec la finalité de l'article 3.12 du Règlement du personnel. La Requérente se trouvait dans une situation extrêmement difficile après la résiliation de son contrat de bail. Le Défendeur avait déconseillé à tous les membres du personnel de se rendre à Abidjan. Puisque le Défendeur était lié à la Requérente non seulement comme employeur, mais encore comme bailleur, il lui devait une mesure accrue de diligence. Il aurait donc dû sérieusement examiner la demande de la Requérente tendant à obtenir l'emmagasinage de ses effets dans l'entrepôt de la Banque à Abidjan au lieu de nier catégoriquement que cette option pût être prise en considération. Toutefois, la Requérente a pu trouver une place pour ses effets en tirant parti de ses rapports privés à Abidjan. Son amie est devenue la gardienne de ses effets. Le fait que cette amie a été par la suite forcée d'abandonner sa demeure et que, en conséquence, les meubles et autres effets ont été endommagés ou se sont perdus, ne peut pas être attribué au Défendeur puisqu'il n'y avait pas de lien direct entre l'évacuation de l'appartement de la Requérente et le préjudice qui s'est finalement réalisé par des agissements imprévus.
32. S'agissant à présent des difficultés rencontrées par la Requérente dans la première période de son transfert à Tunis, le Tribunal n'a pu relever d'agissement anormal de l'administration de la Banque, à l'égard de la Requérente, qui aurait été susceptible d'engager la responsabilité de la Banque. Dans cette affaire, la Banque a respecté, à l'égard de la Requérente, les standards d'une administration internationale de ce type. Elle n'a pas manqué de diligence ni violé les textes qui la régissent. La Requérente n'a pas pu démontrer que la Banque avait eu, à son égard, une attitude négative caractérisée ou un comportement fautif.
33. De ce qui précède, le Tribunal conclut, juridiquement, que la Banque ne peut être considérée comme responsable des dommages ou préjudices subis par la Requérente.
34. D'autre part, le Tribunal conclut que le montant de 50.000 Euros que la Requérente a demandé à titre de dommage résultant de la résiliation de son contrat de bail, sans en spécifier les composantes, n'inclut pas les loyers qui ont été retenus de son salaire même après la fin de ce contrat. Le Tribunal ne statue donc pas sur le droit de la Requérente au remboursement de ces loyers.
35. La Requérente a demandé qu'on lui rembourse une partie de ses frais de justice puisqu'au stade de l'admissibilité de la requête elle a eu partiellement gain de cause. Cette demande doit être rejetée. Le Tribunal ne peut envisager d'ordonner le remboursement de frais de justice que si une requête est bien fondée quant au fond (Article IX (4) du Statut du Tribunal).

## **VI. LA DECISION**

**36.** Pour les motifs exposés précédemment, le Tribunal décide :

La Requête est rejetée.

Professeur Maurice GLELE AHANHANZO

Président

Mme Albertine LIPOU MASSALA

Secrétaire Exécutif

### **LES CONSEILS DE LA REQUERANTE**

Dr. A. Kamal ABOULMAGD

Me Rose Marie DENNIS

### **LE CONSEILLER DU DÉFENDEUR**

M. Kalidou GADIO, Conseiller Juridique, p.i.

M. Dotse TSIKATA, Chef de Division, GECL.2

Mme. Neneh MBYE, Conseiller Juridique