

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

QUORUM:	Professeur Maurice GLELE AHANHANZO	Président
	Juge Lombe CHIBESAKUNDA	Vice-Président
	Professeur Christian TOMUSCHAT	Membre
	Professeur Yadh BEN ACHOUR	Membre

**REQUETE N° 2004/09**

M. K. S., Requéant  
Banque africaine de développement, Défendeur

Jugement du Tribunal rendu le 1<sup>er</sup> décembre 2005

**I. LES FAITS**

1. Monsieur K. S., le Requéant, de nationalité algérienne, a été recruté à la Banque le 14 juillet 1997, en qualité de Chef de l'Unité de Communication, au grade de MS-5, échelon 8 de la grille des salaires et postes du Défendeur applicable à l'époque. Au cours de la classification générale des postes de la Banque, le poste du Requéant a été classé au grade de PL-1 conformément à la nouvelle grille. Au moment où la décision attaquée a été prise, il occupait toujours le même poste. Il avait été recruté sur la base d'un contrat à durée déterminée de deux (2) ans subordonné à une période probatoire de douze (12) mois. En 1999, la Banque a renouvelé son contrat pour une autre période de trois (03) ans, allant du 14 juillet 1999 jusqu'au 13 juillet 2002.
2. Lors d'une réunion tenue le 21 décembre 2001, avec son supérieur, le Vice-Président chargé des Services Institutionnels (CMVP) d'alors et l'ancien Directeur de la gestion des ressources humaines (CHRM), il était informé du non-renouvellement de son contrat. C'est ainsi que par lettre en date du 28 décembre 2001, le Président de la Banque a signifié donc au Requéant que son contrat, qui arrivait à expiration le 13 juillet 2002, ne serait pas renouvelé et qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, il ne ferait plus partie du personnel de la Banque. Dans cette même correspondance, le Président précisait que :

*" Dans l'intérêt de la Banque et en reconnaissance des services que vous avez rendus, il a été décidé de vous payer les indemnités de cessation de services en application de la Résolution B/BD/97/15, du Statut et du Règlement du personnel :*

- i. Paiement de votre salaire jusqu'au 13 juillet 2002 (date d'expiration de votre contrat) ;*
- ii. Paiement des jours de congés non pris ;*
- iii. Paiement des frais de scolarité de chaque enfant éligible jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours ;*
- iv. Paiement de l'indemnité pour personnes à charge jusqu'au 13 juillet 2002 ;*
- v. Paiement d'autres avantages accumulés jusqu'au 31 décembre 2001."*

3. Le 28 juin 2002, le Requéant a introduit une demande de révision administrative de la décision de non-renouvellement de son contrat. Le 9 juillet 2002, le Vice-Président chargé des Services Institutionnels, (CMVP), a rejeté la demande de révision et le Requéant a alors saisi le Comité d'appel le 8 août 2002.
4. Le Comité d'appel a rendu ses conclusions et recommandations le 14 avril 2004 et les a transmises au Président. Ces conclusions et recommandations demandaient à la Banque de :
- 1) payer à l'Appelant l'indemnité de cessation de service comme prévu à l'article 6.12.4 du Statut ;
  - 2) payer à l'Appelant 12 mois de salaire à titre de réparation du préjudice moral et matériel ;
  - 3) 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 ;
  - 4) rejeter toutes autres demandes de l'Appelant.
5. Le Président a rejeté toutes les recommandations, sauf la dernière. La décision de rejet a été notifiée au Requéant par lettre datée du 8 juillet 2004 et reçue le 14 juillet 2004. Le Requéant a alors introduit une requête auprès du Tribunal le 1<sup>er</sup> octobre 2004. Cette requête a été déposée, au nom et pour le compte de M. K. S. par M. Tah ASONGWED, membre du personnel de la BAD, en service à l'Unité des services linguistiques, en qualité d'interprète.

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

### **Le Requéant**

6. Le Requéant conteste la décision et sa légalité, pour les raisons suivantes :
- Détournement de pouvoir (abus d'autorité) ;
  - Absence de bases légales ;
  - Contradictions et conclusions erronées des faits ;
  - Manquement au devoir d'informer;
  - Absence de conseil, d'accompagnement et d'encadrement ;
  - Violation du principe de l'attente légitime ;
  - Manque de considération.

Le Requéant veut démontrer que la décision du Défendeur est entachée de "*vices de forme et de fond graves*", d'absence d'une procédure régulière et devrait, en conséquence, être annulée.

### **Détournement de pouvoir (abus d'autorité)**

7. La lettre par laquelle le Défendeur a notifié le non-renouvellement du contrat du Requéant était datée du 28 décembre 2001 et la décision entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Le Requéant estime que si le Défendeur avait permis le déroulement du contrat du Requéant jusqu'à sa date normale d'expiration, c'est-à-dire autoriser le Requéant à continuer de travailler à la Banque

jusqu'au 13 juillet 2002, date d'expiration de son contrat inscrite dans sa lettre d'engagement, il aurait été normal de considérer la décision comme étant un non-renouvellement de contrat. Or le Défendeur n'a donné au Requérant qu'un préavis d'à peine un jour, la décision ne peut pas être considérée comme étant un non-renouvellement, mais au contraire comme un licenciement.

8. En effet, selon le Requérant, l'avis de non renouvellement d'un contrat au moment de son expiration est différent d'un avis de résilier un contrat avant terme. Le non-renouvellement et le licenciement sont deux notions différentes et sont traitées de façon distincte dans le Règlement du personnel. Le fait que le Statut du personnel fasse une distinction entre la cessation de service (article 6.10) et le licenciement (article 6.11) signifie que les deux ne sont pas assimilés. Les assimiler équivaut à un détournement de procédure.
9. L'organisation utilise une procédure inadéquate pour prendre une décision, alors qu'une autre procédure est juridiquement applicable, ceci ayant pour conséquence de priver le Requérant de ses droits que la procédure juridiquement applicable aurait sauvegardés... le motif est illicite et il y a détournement d'objectif et donc application erronée d'une procédure susceptible d'être mise en cause. *Amerashinghe* affirme qu'il y a détournement de procédure :

"...where the organization has recourse to one procedure for taking a decision in a situation where another procedure is in law applicable, with the result that the applicant is deprived of safeguards afforded by the other procedure... The motive is unlawful and there is an abuse of purpose. There is then a misapplication of procedure and this is impeachable in law"(C.F. *Amerasinghe*, The Law of International Civil Service, Vol I, 1994, p.282) .

Ainsi poursuit le Requérant, cette assimilation des deux notions par le Défendeur l'a privé de ses droits que lui confèrent les dispositions du Règlement et du Statut du personnel régissant la cessation de service sur la base d'une résiliation de contrat. Dans le même ordre d'idée, et citant le même auteur, le Requérant estime que la résiliation d'un contrat à durée déterminée avant l'expiration dudit contrat est la résiliation d'un engagement et non un non-renouvellement :

"The special features of the law relating to fixed-term contracts which has developed relate entirely to the problem of non-renewal of such contracts or their non-conversion into permanent appointments. Termination of a fixed-term contract prior to the expiry of the contract is on a different footing. It is properly treated as termination of appointment, since the termination occurs before the expiry at the end of its term of contract." (C.F. *Amerasinghe*, op. cit., Vol II, 1994, 1994, p. 93.)

Le Requérant estime en conséquence que le Défendeur aurait dû appliquer l'article 6.12.4 sur le préavis et l'indemnité de cessation de service.

#### Absence de bases légales

10. Le Requérant reproche à la décision prise par le Défendeur de ne pas avoir de base légale. L'article 6.12.1 du Statut du personnel sur le préavis et l'indemnité de cessation de service prescrit que :

*" Lorsque le Président met fin à un engagement en vertu de l'article 6.11, le fonctionnaire intéressé en est informé par écrit et les motifs de cette décision lui sont indiqués. Sauf dans le cas de licenciement prévu à l'alinéa (iii) de l'article 6.11, ou à l'alinéa (iv) de l'article 6.11, l'intéressé bénéficie d'un délai de préavis et d'une indemnité de cessation de service, comme fixé dans le présent Statut ou tel que prescrit dans le Règlement du personnel".*

Selon le Requéran, le Président devait l'informer par écrit en "indiquant les motifs de cette cessation de service". Cela n'a pas été le cas dans sa lettre du 28 décembre 2001.

11. Pour asseoir son argument, le Requéran cite de nombreuses décisions de justice rendues par le Tribunal Administratif de l'Organisation Internationale du Travail (TAOIT) : *les affaires Gery-Pochon, Perez del Castillo, Bordeaux, Fernandez-Caballero, Tebourbi. Il ressort de toutes ces décisions qu'un non-renouvellement de contrat doit être motivé, même si les textes réglementaires de l'organisation ne l'exigent pas.*
12. Le Requéran relève que nulle part, dans la lettre de résiliation de son contrat, le Défendeur n'explique les raisons de sa décision, ni dans les communications ultérieures, jusqu'à la saisine du Comité d'appel. Le Défendeur le reconnaît d'ailleurs à ce moment là, en disant "qu'il n'avait pas indiqué dans sa lettre de non-renouvellement le motif, mais que les différentes évaluations de sa performance, notées "D" depuis 1998, sont plus qu'une claire indication de l'appréciation que le Défendeur fait des capacités du Requéran à gérer convenablement le poste qui lui a été confié."

#### Contradictions et conclusions erronées des faits

13. En répondant à la demande du Requéran devant le Comité d'appel, le Défendeur a expliqué qu'il a été mis fin à son contrat pour performance non satisfaisante, comme le prouve les évaluations du Requéran en 1998 et 2000. Pourtant les dispositions combinées, de l'article 6.11.1 du Statut et de la disposition 611.02 du Règlement du personnel, exigent que : *"s'il est établi que les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction..."* et que cela doit se faire "compte tenu du système d'évaluation." Or, il ressort des résultats de l'évaluation de la performance du Requéran aussi bien de 1998 que de 2000 que celles-ci ont été jugées "acceptables" et non "insuffisantes". En effet, le 20 mars 2001, le Requéran a reçu une lettre du Défendeur lui disant que la Direction avait le plaisir de l'informer que sa performance pour 2000 avait été jugée "acceptable" et que celle-ci lui donnait droit à une augmentation au mérite de 3,5 %.
14. Dans la même lettre, la Direction marquait sa reconnaissance pour les efforts déployés par le Requéran en vue de réaliser les objectifs de son département et de la mission de la Banque. Elle lui demandait ensuite de tout mettre en œuvre pour améliorer encore sa performance. Le Requéran en conclut qu'il n'y avait rien dans ses évaluations de 1998 et 2000 qui pouvait servir de base à un non-renouvellement de son contrat pour performance insuffisante. Ni le Statut, ni le Règlement du personnel et encore moins le Guide de la performance, ne peuvent justifier que le Défendeur tire une telle conclusion des faits et de la situation.
15. En conséquence, l'argument du Défendeur d'un licenciement basé sur une performance insuffisante n'est pas fondé. Le Défendeur s'est contredit et tiré des conclusions erronées des

faits. Le contrat du Requérant a été renouvelé en 1999 à la suite d'une évaluation notée "D" c'est à dire "acceptable" en 1998, il ne peut pas être résilié sur la base d'une évaluation similaire faite en 2000. Le Requérant n'a pas été évalué en 1999.

#### Manquement au devoir d'informer et absence d'avertissement

16. Le Requérant reproche au Défendeur de ne pas l'avoir informé au préalable de la décision qu'il envisageait de prendre alors que celle-ci allait affecter ses intérêts. Le Défendeur aurait dû avertir le Requérant que s'il n'améliorait pas sa performance, il serait mis fin à son contrat. De nombreuses décisions du Tribunal Administratif de l'Organisation Internationale du Travail, TAOIT, vont dans ce sens. Il ne résulte, selon le Requérant, d'aucun élément du dossier que le Défendeur lui ait fait part de son intention de le licencier pour une raison quelconque.
17. Dans le même ordre d'idées, le Requérant soutient qu'il n'a jamais fait l'objet d'un avertissement, verbal ou écrit. Il a donc reçu un choc du fait de son licenciement pour services non satisfaisants. Une décision prise dans ces conditions est entachée d'un vice de procédure susceptible d'entraîner son annulation par le Tribunal.

#### Absence de conseil, d'accompagnement et d'encadrement

18. En application des principes édictés par le Guide de la gestion de la performance, le supérieur hiérarchique du fonctionnaire doit considérer l'accompagnement comme faisant partie de ses responsabilités normales. C'est ainsi que l'évaluation à mi-année vise à éviter que le membre du personnel ne soit privé d'une rétroaction qui doit permettre que sa performance des six premiers mois de l'année soit évaluée. Toute baisse du rendement est à ce moment là notée, le membre du personnel est averti et conseillé sur la manière d'améliorer ce rendement. Au cours de l'année 2001, rien de tel n'a été fait par le supérieur hiérarchique du Requérant.

#### Absence de procédure équitable

19. Le Requérant estime qu'il n'a pas bénéficié d'une procédure équitable pour lui permettre de se défendre. En effet, le Défendeur n'a pas respecté la disposition de l'article 6.11.3 du Statut qui prescrit que :

*"Le Président établit un mécanisme administratif pour la cessation de service prévue à l'alinéa (ii) de l'article 6.11.1".*

L'article 6.11.1 (ii) dit en substance :

*"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 de façon satisfaisante."*

Le Défendeur aurait dû mettre en place ce mécanisme administratif devant lequel, le cas du Requérant aurait été examiné. Cela n'a pas été fait.

20. Par ailleurs, aussi bien devant le Comité d'appel que pour l'introduction de la présente requête, le Requéran et son représentant n'ont pu avoir accès à certains documents de son dossier personnel sinon avec beaucoup de difficultés. *L'accès à certaines pièces de son dossier lui a été refusé par le Défendeur, au motif qu'elles étaient confidentielles. Pourtant, relève le Requéran, le Tribunal de la BAD avait tranché la question du libre accès aux documents nécessaires (Jugement dans les affaires O., K. et N., requêtes Nos.1999/04-05-06, 14 décembre 1999, paragraphe 22).*

Violation du principe de l'attente légitime

21. Le Requéran estime qu'il était en droit d'espérer un renouvellement de son contrat plusieurs fois. En effet, même si comme les autres organisations internationales, le Défendeur ne donne plus de contrats permanents, penser que tous les contrats à durée déterminée ne sont pas renouvelés systématiquement amène à envisager, au sein de ces organisations, une rotation massive de leurs effectifs après quelques années. Elles se privent ainsi d'un personnel de base consistant. *Amerasinghe* et certaines décisions tant du Tribunal des Nations Unies, TANU, que de l'Organisation Internationale du Travail, TAOIT, pensent que le travailleur peut, dans certaines circonstances, avoir une attente légitime que son contrat sera renouvelé à son expiration surtout si l'organisation n'a pas de raison pour justifier un non-renouvellement.
22. Le Requéran est rentré au service du Défendeur en 1997, à l'âge de 50 ans, avec l'attente légitime d'y exercer jusqu'à sa retraite. Son licenciement considéré par lui, sans cause juridique valable, a détruit tous ses espoirs, lui causant ainsi de graves préjudices matériels, moraux et financiers.

Manque de considération

23. Le Requéran estime que le Défendeur avait envers lui un devoir de considération. En effet, les conditions dans lesquelles il a été licencié l'ont fortement humilié, en tant que membre du personnel d'encadrement (interdiction d'accès à son bureau, badge désactivé, lignes téléphoniques intérieures et extérieures coupées ainsi que l'accès à l'Internet et au courrier électronique.)
24. En réplique à la réponse du Défendeur, datée du 18 janvier 2005, le Requéran demande au Tribunal de constater que le Défendeur n'a pas opposé d'arguments valables aux différents points soulevés dans sa requête. Toutefois, il a répondu au point relatif au défaut de motif ou de raison et à celui de la violation du principe d'attente légitime.
25. Le Requéran demande au Tribunal de constater que le Défendeur a encore varié dans la justification de sa décision. La lettre de licenciement ne portait mention d'aucun motif ou raison. Devant le Comité d'appel, le Défendeur a affirmé que le non-renouvellement du contrat était fondé sur une performance non satisfaisante du Requéran. En revanche, en réponse à la requête du Requéran devant le Tribunal, le Défendeur affirme maintenant que le non-renouvellement se justifie par la mise en place d'une nouvelle structure organisationnelle de la Banque.
26. Le Défendeur n'a jamais informé le Requéran, ni lors de la réunion du 21 décembre 2001 avec le Vice-Président CMVP et le Directeur CHRM, ni dans la lettre de cessation de service, ni dans

aucune autre communication verbale ou écrite antérieure à cette réponse, que le contrat du Requérant avait été résilié en raison de la restructuration.

27. De tout temps, le Défendeur a toujours évoqué son pouvoir discrétionnaire qui l'autorisait à ne pas renouveler le contrat du Requérant qui arrivait à son terme le 13 juillet 2002. A aucun moment il n'a fait allusion ni à la "prétendue mauvaise performance" du Requérant, ni à la "soi-disant restructuration" comme motif de la décision. Le Requérant maintient que le Défendeur devait invoquer des motifs pour ne pas renouveler un contrat à durée déterminée, ou pour mettre fin à un engagement.
28. Si tant est que le motif de la restructuration des services de la Banque devrait être pris en compte, le Requérant demande au Tribunal de constater que le Défendeur n'a pas respecté les règles régissant la cessation de service pour raison de réorganisation, sureffectif et suppression de poste. Ces règles sont clairement édictées dans la disposition 611.06 du Règlement du personnel. Le Président du Défendeur n'a jamais fait des propositions de réaffectation au Requérant. Il ne lui a pas non plus donné l'opportunité d'en faire. La jurisprudence des Tribunaux administratifs de la Banque Mondiale (TABM) et de l'Organisation Internationale du Travail (TAOIT) est claire en la matière : " L'application du Règlement du personnel en matière de sureffectif doit être faite en respectant rigoureusement des procédures équitables et transparentes". (Affaire Monica Fidel, TABM, décision N° 302, 12 décembre 2003, paragraphe 24.)
29. Le Requérant a cité d'autres références jurisprudentielles pour affirmer que le motif du non-renouvellement pour cause de restructuration des services ne peut prospérer devant ce Tribunal :
- Il n'a pas été prouvé que les fonctions de la structure qui a remplacé l'unité COMU ont changé ;
  - Il n'a pas été produit de description du nouveau poste de Chef de Division de la Communication, pour établir que le Requérant ne remplissait pas les conditions ;
  - Les besoins et priorités du Défendeur dans la nouvelle structure n'ont pas été précisés pour prouver que le Requérant ne pouvait y répondre.
30. Le Requérant relève en outre des assertions inexactes dans la réponse du Défendeur :

*" Le Requérant n'a opposé aucune objection face au non renouvellement envisagé et il n'a proposé aucune solution de rechange."*

Cette affirmation est inexacte. Le Requérant s'est opposé au "non-renouvellement" et en a demandé les raisons. Il ressort des propres déclarations du Défendeur que le Requérant n'a pas été mis dans la position de discuter la décision prise. En effet, à propos de la réunion du 21 décembre 2001 (entre le Vice-Président, CMVP, le Directeur, CHRM et le Requérant), le Défendeur déclare : "*La réunion s'est déroulée le 21 décembre 2001 et le Requérant a été informé de ce qui suit...*". Il ressort ainsi de cette déclaration que la réunion avait pour objet d'informer le Requérant de la décision déjà arrêtée par le Défendeur.

31. Le Requérant réfute également les arguments du Défendeur sur : (i) *le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée* ; (ii) *la différence qui existe entre la cessation de service et le non-renouvellement* ; (iii) *l'attente légitime*. Pour étayer son point de vue, le Requérant cite l'affaire *Vincent CARTER, TABM, décision n° 175 ainsi que l'avis consultatif de la Cour Internationale de Justice dans cette affaire (Rapports C.I.J. 1956, p. 92)*. Il cite également les textes réglementaires de la Banque : les articles 6.10.2 ; 6.11 ; 6.14.1 du Statut du personnel et la disposition 611.06 (c) du Règlement du personnel. Le Requérant reprend l'argumentaire développé dans sa requête.
32. Pour conclure, le Requérant demande au Tribunal de réparer les différents préjudices causés par la décision, tels qu'ils ressortent des demandes faites dans sa requête.

### **Le Défendeur**

33. Après un rappel des faits, le Défendeur a tenu à clarifier sa position dans cette affaire, aussi bien dans sa réponse en date du 18 janvier 2005 que dans sa duplique déposée au Tribunal le 04 avril 2005. Il a contesté l'interprétation donnée par le Requérant, aussi bien des faits, des règles administratives de la Banque que des principes du droit administratif international.
34. S'agissant des faits, le Défendeur a rappelé que le Requérant a été informé dès le 21 décembre 2001 que son contrat ne serait pas renouvelé. A cette occasion, le Requérant n'a ni soulevé d'objection à la non-reconduction proposée ni offert d'autres solutions. Le 28 décembre 2001, le Défendeur a donc adressé une lettre au Requérant lui notifiant le non-renouvellement de son contrat. Celle-ci contenait les précisions nécessaires quant aux différentes conditions et avantages qu'il allait recevoir.
35. Le Requérant a contesté la décision du Défendeur de ne pas reconduire son contrat, pour les différentes raisons suivantes :
- détournement de pouvoir ;
  - absence de motifs ou de raison ;
  - contradictions et conclusions erronées à partir des faits ;
  - manquement au devoir d'informer ;
  - absence d'avertissement ;
  - absence de mentorat, d'accompagnement et d'encadrement ;
  - absence de procédure régulière ;
  - violation du principe de l'attente légitime ;
  - absence de considération.
36. La position du Défendeur par rapport aux questions soulevées par le Requérant est que le droit de renouveler ou non son contrat de travail à durée déterminée appartient au Défendeur, au regard à la fois de ses règlements internes et des règles du droit administratif international. Le Requérant a d'ailleurs reconnu qu'il ne contestait pas le pouvoir discrétionnaire du Défendeur de ne pas renouveler son contrat. Le Défendeur précise qu'il a scrupuleusement respecté les textes applicables à la situation du Requérant, recruté sur la base d'un contrat à durée déterminée.

Prescriptions juridiques pour le renouvellement d'un contrat à durée déterminée

37. Le Défendeur rappelle que l'article V du Statut du Tribunal Administratif dispose que :

*" En se prononçant sur une requête, le Tribunal devra appliquer les règles et règlements internes de la Banque, ainsi que les principes généralement reconnus du droit administratif international concernant le règlement des litiges relatifs aux conditions d'emploi des membres du personnel des organisations internationales. "*

Le Défendeur soutient que la présente affaire porte sur le droit discrétionnaire du Défendeur de ne pas renouveler un contrat pour une durée déterminée à l'expiration de la période visée. Les règles internes, notamment l'article 6.4. du Statut du personnel sur « les types de nomination », énoncent les trois (3) situations suivantes :

- nominations à titre permanent ;
- nominations à titre temporaire, également dénommées "engagements à durée déterminée" ;
- nominations pour une courte durée.

38. La disposition 64.01 (b) et (c) du Règlement du Personnel stipule que :

*"(b) Sans préjudice de la disposition 610.00 et des règles régissant la cessation de service à la Banque, tous les engagements à titre temporaire ne durent que pendant la période spécifiée dans la lettre d'engagement et ne laissent entrevoir aucune perspective de renouvellement.*

*(c) Lorsque la période de l'engagement à titre temporaire pour un poste régulier vient à expiration, la Banque peut, à sa seule discrétion et selon les exigences du service, offrir au membre du personnel un autre contrat à titre temporaire, aux modalités et conditions convenues d'un commun accord entre la banque et le membre du personnel."*

Le Défendeur précise que ces règlements internes sont sans équivoque, que le contrat à durée déterminée :

- ne comporte aucune perspective de renouvellement ;
- porte sur la période spécifiée dans la lettre de nomination ;
- le renouvellement est à la seule discrétion du Défendeur.

39. Le Défendeur rappelle en outre que le Requéant connaissait les termes de ce contrat et les a acceptés. Il savait que, conformément aux articles 6.10.2 et 6.10.3 du Statut du Personnel, sans contrat permanent, son engagement prenait fin à la date spécifiée dans la lettre de nomination. La lettre de notification du non-renouvellement précisait bien que la décision du Défendeur a été prise conformément aux dispositions pertinentes de l'article 6.10.3 dont la seule exigence, relative au préavis d'au moins trois (03) mois, a été également respectée, au-delà même, puisque le Requéant a bénéficié d'un préavis de sept (07) mois.

40. Le Défendeur se réfère à plusieurs décisions d'autres tribunaux administratifs qui ont pris en compte les conditions légales relatives à un non-renouvellement valable d'un contrat à durée déterminée, et ont unanimement indiqué que la décision de renouveler ou non un contrat à durée déterminée est du ressort de l'employeur. De surcroît, l'employeur n'a pas besoin de donner les raisons qui sous-tendent la décision de non-renouvellement. C'est également l'avis de *Amerasinghe*.
41. Le Défendeur souligne que le Requéant s'est basé seulement sur la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT pour affirmer que les tribunaux exigent que l'employeur donne des raisons pour asseoir une décision de non-renouvellement des contrats à durée déterminée.

Mais selon le Défendeur, l'examen approfondi des affaires traitées par le TAOIT révèle des facteurs différents du cas du Requéant.

#### Non-existence d'attente légitime de renouvellement

42. Selon *Amerasinghe*,

« An expectancy is a state of mind which has been created by positive action taken by the holder of a contract coupled with specific behavior on the part of administrative authority. The concept of legitimate expectancy has been created in spite of the fact that in general the written law of organizations explicitly excludes any expectancy of continued employment for holders of fixed-term contracts. Hence as a result of the creation of the concept of expectancy, the written law prevails only in the absence of any countervailing circumstances, surrounding facts or behavior on the part of the authority, which could have created in the mind of the holder of the contract an expectancy of continued employment. Where the required expectancy can be shown to exist, the holder of the contract has certain rights in respect of the renewal or conversion of his contract resulting from such expectancy per se. »

43. Le Défendeur estime que le Requéant n'est pas parvenu à démontrer les raisons d'une attente légitime, bien qu'il ait correctement énoncé le principe de l'attente légitime. Une telle attente ne peut être suscitée que par un engagement ou une promesse ayant valeur juridique, ou un engagement irrévocable ou tout au moins l'existence de circonstances spécifiques.

#### Déclarations erronées et inapplicabilité des autres arguments juridiques soulevés par le Requéant

44. Le Défendeur estime que les autres arguments juridiques avancés par le Requéant pour contester la décision de non-renouvellement n'ont aucun rapport avec la présente affaire :
- le Requéant a confondu l'expiration d'un contrat ou son non-renouvellement et le licenciement sur la base des règlements administratifs du Défendeur ;
  - le Requéant a fait une application erronée des principes liés à la suppression de poste et à la réorganisation.

45. En raison de ses pouvoirs discrétionnaires, le Défendeur pouvait décider s'il était administrativement opportun de maintenir en poste un membre du personnel ayant des responsabilités de direction à un moment où les deux parties ainsi que d'autres membres du personnel savaient que le contrat du dit membre du personnel ne serait pas renouvelé au moment de son expiration, sept (07) mois plus tard. Pour le Défendeur, il était important de noter que le maintien au poste de chef de l'unité organisationnelle responsable de la communication, immédiatement après le transfert de cette fonction à un nouveau complexe organisationnel, malgré le fait qu'il était connu que le contrat du Requéant ne serait pas renouvelé, aurait affecté de façon négative le moral de l'équipe de communication du Défendeur. Ces considérations, qui relèvent de la façon dont le Défendeur gère ses affaires, ont été prises en compte dans la décision de permettre au Requéant de cesser son travail en janvier 2002 plutôt qu'en juillet 2002.

#### Présentations erronées des faits et détournement de la procédure

46. Le Défendeur relève que, dans sa tentative de prouver des dommages subis, le Requéant déclare qu'il a été séparé de sa famille depuis juin 2003 et prétend que cette séparation est due au non-renouvellement de son contrat avec le Défendeur. Le Défendeur tient à rappeler que c'est depuis l'an 2000 que la famille du Requéant est installée aux États-Unis d'Amérique, et ce à l'initiative du Requéant lui-même. A cet égard, au moment où celui-ci a cessé son service, le Défendeur a remboursé les frais de cette installation de façon exceptionnelle. Le Requéant ne peut pas dire qu'il veut reprendre son service auprès du Défendeur de façon à retrouver sa famille. Il en était séparé depuis l'an 2000 ; avant d'entrer au service du Défendeur et depuis son départ en 2002, il a repris les mêmes activités qui le tiennent éloigné de sa famille, étant en poste dans les pays en conflit ou en post-conflit (Croatie avant d'entrer au service du Défendeur ; République Démocratique du Congo, après sa cessation de service en 2002).
47. Le Défendeur attire l'attention du Tribunal sur le ton de la requête et de la réplique du Requéant qui attaque à maintes reprises l'intégrité du Défendeur et de son personnel. Le Défendeur considère qu'utiliser le Tribunal administratif pour porter atteinte à l'intégrité d'une institution hautement respectable et à celle des membres de son personnel, comme tentent de le faire les Requéants ou leurs représentants, constitue une exploitation à des fins détournées du processus même du Tribunal. Le Défendeur a rappelé des extraits de la réplique du Requéant qui établissent ces griefs.
48. Enfin le Défendeur tient à dire que s'agissant du manque de conseil, d'accompagnement et d'encadrement, ces allégations ne sont pas pertinentes dans le cas présent. Le Défendeur insiste sur le fait que le Requéant a eu de nombreuses réunions avec son superviseur au cours de son service pour discuter des différentes questions liées à son travail, ses objectifs et à ses compétences. Au cours de son engagement à durée déterminée, le Requéant a été envoyé en formation sur :
- la théorie des organisations ;
  - le comportement humain dans les organisations ;
  - les principes de gestion ;
  - le leadership, les communications et les fonctions de direction ;
  - l'orientation client ;
  - la gestion de la performance.

Déclaration faite devant le Comité d'appel selon laquelle le Requérant a été licencié pour performance non satisfaisante

49. Le Défendeur note qu'il ressort du compte-rendu des débats devant le Comité d'appel, qu'un membre du personnel assistant aux audiences du Comité d'appel pour représenter le Défendeur, a indiqué que le contrat du Requérant n'avait pas été renouvelé pour performance non satisfaisante. Cette déclaration n'est pas prouvée par les faits de l'espèce, selon le Défendeur. Un « D » comme note de l'évaluation de la performance indique une performance « acceptable », pour laquelle le Requérant a reçu une augmentation de salaire. En conséquence, le Défendeur affirme qu'au vu de son dossier et de l'augmentation de salaire qu'il avait reçue, le Requérant savait qu'il ne pourrait pas avoir été licencié pour performance non satisfaisante.
50. Le Défendeur conclut que le Requérant n'a pas été capable d'articuler les fondements de la réparation demandée dans sa requête ; que cette affaire a pour seul objet le non-renouvellement d'un engagement à titre temporaire, à l'expiration du contrat. Par ailleurs, le Défendeur a payé au Requérant tous ses droits et indemnités et lui a même payé des avances sur ses droits et indemnités pour l'aider à faire face à ses frais de réinstallation si nécessaire.

### **III. LES DEMANDES DES PARTIES**

#### **Le Requérant**

51. Le Requérant demande au Tribunal de :
- i. Annuler la décision du défendeur de mettre fin au contrat du Requérant à la date d'expiration du 13 juillet 2002.
  - ii. Ordonner la réintégration du Requérant ou, à défaut, le paiement au Requérant de trois ans de salaire, représentant le salaire qu'il aurait perçu si son contrat avait été renouvelé.
  - iii. Si la réintégration n'est pas possible, ordonner le paiement au Requérant de six mois de salaire comme indemnités de licenciement.
  - iv. Si la réintégration n'est pas possible, ordonner le paiement au Requérant de ses avantages et droits. Le calcul de diverses indemnités et droits qu'il a reçus a été fondé sur les indemnités et droits payés en cas de séparation pour non-renouvellement du contrat (et non sur la base d'un licenciement [un mois de salaire par année de service]).
  - v. Ordonner le paiement de 12 mois de salaire à titre de réparation morale. Dans l'affaire Walter, jugement 1395, § 7, le TAOIT a compté à la Requérante des dommages-intérêts pour préjudice moral.

Le Requérant se trouve dans une situation identique à celle dans laquelle se trouvait la Requérante du TAOIT. Le Requérant était le chef de l'Unité de communications

institutionnelles, et s'est vu empêché d'avoir accès à son bureau avec effet immédiat au moment où on lui a remis sa lettre de licenciement. Ce faisant, on lui a infligé une profonde humiliation, lui causant ainsi un préjudice moral profond. De plus, son téléphone, son courrier électronique et son accès à l'Internet ont été coupés. Toutes perspectives de carrière professionnelle à la Banque lui ont été ôtées.

vi. Ordonner que la décision de licencier le Requérant soit effacée de tous ses dossiers à la Banque.

vii. Accorder des dépens.

## 52. **Le Défendeur**

Le Défendeur prie le Tribunal d'opposer une fin de non-recevoir à la requête et aux demandes de dommages et intérêts du Requérant. Il estime qu'il n'a pas subi de préjudice, puisque ses droits lui ont été payés ; que la décision de non-renouvellement ne peut être annulée, ayant été prise dans le respect des textes en vigueur.

Le Défendeur prie également le Tribunal de demander au Requérant de prouver les déclarations portant atteinte à son intégrité et à celle des membres de son personnel, ou de retirer les dites déclarations.

## IV. **LA PROCÉDURE**

53. La procédure écrite s'est déroulée par l'échange de quatre mémoires comme prescrit par les Règles de Procédure. L'audition a eu lieu le 22 novembre 2005.

## V. **LE DROIT**

54. Le Requérant conteste le non renouvellement de son contrat temporaire, estimant qu'il s'agit en réalité d'un licenciement. Le Tribunal note que, en principe, la Banque a un large pouvoir d'appréciation si un tel contrat devrait être reconduit, converti en contrat permanent ou non renouvelé en donnant un préavis de trois (03) mois.

55. Au lieu de lui donner un préavis de trois (3) mois, le Défendeur a informé le Requérant à l'occasion d'une réunion tenue le 21 décembre 2001 avec son supérieur, le Vice-Président chargé des Services Institutionnels (CMVP) d'alors et l'ancien Directeur de la gestion des ressources humaines (CHRM), que son contrat ne serait pas renouvelé à son expiration le 13 juillet 2002. Cette information fut confirmée par une lettre du Président de la Banque du 28 décembre 2001. Renonçant à ses services à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, la Banque lui a assuré le paiement de son salaire pendant sept (07) mois alors qu'il ne travaillait plus à la Banque.

56. Selon les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du Personnel (voir en particulier l'article 6.10.3 du Statut), l'engagement d'un fonctionnaire à titre temporaire prend automatiquement fin à la date d'expiration spécifiée dans la lettre de nomination, à condition que le préavis requis ait été donné. Comme il a déjà été expliqué, cette condition était remplie en l'espèce.

57. Le Tribunal s'est demandé s'il existait des circonstances qui empêchaient la Règle énoncée à l'article 6.10.3 du Statut de prendre son plein effet. La décision de non renouvellement doit être exempte de tout élément d'abus de fond ou de forme et de tout élément d'arbitraire.
58. Le Requérant n'a pu démontrer ni dans ses écritures ni au cours de l'audition qui s'est tenue devant le Tribunal, que la Banque lui aurait fait des promesses de prolonger son contrat ou que certains éléments de fait auraient pu faire naître en lui une confiance légitime en ce sens. A elle seule, la durée de son service auprès de la Banque ne saurait nourrir une telle attente. Durant les premières cinq (05) années d'un contrat à titre temporaire, le lien de rattachement à la Banque ne se raffermir pas encore pour constituer un pont vers un emploi permanent. Par ailleurs, la disposition 64.01 (b) du Règlement du personnel clarifie la situation juridique en spécifiant qu'un engagement à titre temporaire ne laisse entrevoir « aucune perspective de renouvellement. »
59. Ni le Statut ni le Règlement du Personnel ne prescrivent que la Banque doive motiver son préavis si elle décide de ne pas renouveler un contrat à durée limitée. Dans la jurisprudence des tribunaux administratifs internationaux, un certain écart s'est creusé entre le Tribunal Administratif de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui dans un certain nombre de cas s'est fondé sur une obligation de donner des motifs, et les tribunaux administratifs des Nations Unies et de la Banque Mondiale qui nient une telle obligation.
60. Concernant les faits de l'espèce, trois éléments sont à relever. Pendant la réunion du 21 décembre 2001 le Requérant n'a pas été informé des raisons de la décision prise par la Banque de ne pas renouveler son contrat. La lettre de préavis du 28 décembre 2001 ne contient pas non plus de motifs, se bornant à évoquer que le contrat du Requérant viendra à expiration le 13 juillet 2002. Le Défendeur n'a pas contesté la version des faits donnée par le Requérant. D'autre part, cependant, il n'a pas été établi que le Requérant ait demandé qu'on lui communique ouvertement la justification de la décision de la Banque. Au cours de la réunion du 21 décembre 2001, il aurait pu demander à ses supérieurs que cela se fasse.
61. Devant le Comité d'appel, le représentant du Défendeur a indiqué que le contrat n'avait pas été renouvelé à cause de la performance non satisfaisante du Requérant. Lors de l'audition devant le Tribunal, le Défendeur a affirmé que cette déclaration avait été faite de façon erronée par un représentant de la Banque qui ne s'était pas suffisamment familiarisé avec le dossier. La vraie raison du non renouvellement était le besoin de restructuration du secteur de la communication, où l'unité dirigée par le Requérant devait être intégrée dans un autre complexe organisationnel.
62. Ce sont précisément les faits concrets de l'espèce qui amènent le Tribunal à se ranger du côté du Tribunal Administratif de l'OIT. Le Requérant est resté dans l'ignorance des vrais motifs sous jacents à la décision de la Banque. Dans ces circonstances, il a été très difficile pour lui d'organiser sa défense de façon adéquate. Un fonctionnaire dont le contrat n'a pas été renouvelé doit être en mesure de juger s'il a éventuellement une chance de gagner une procédure initiée par lui devant les organes internes de la Banque et plus tard devant le Tribunal Administratif. Ce n'est que sur la base d'une motivation explicite qu'il est à même d'apprécier sa position.

63. C'est ainsi que la forme ambiguë de la démarche de la Banque a pu faire naître chez le Requérant l'impression que la décision de non renouvellement était affectée par des considérations en désaccord avec les principes qui régissent les conditions d'emploi à la Banque.
64. Une motivation claire et sans ambiguïté semble être d'autant plus nécessaire que depuis 1996 aucun fonctionnaire de la Banque ne reçoit plus un contrat permanent. Si la Banque n'était pas tenue de fournir des explications, chaque fois qu'elle se décide à ne pas renouveler un contrat, les membres du personnel se trouveraient dans une grave insécurité. Ils ne pourraient compter sur la moindre stabilité de leur emploi. Cela reviendrait à suspendre, en fait, les garanties que le Statut et le Règlement du Personnel prévoient dans l'article 6.11 et les dispositions y afférentes du Règlement du Personnel.
65. Les contradictions du Défendeur qui a renoncé à toute explication à un premier stade, puis en alléguant une prestation insuffisante devant le Comité d'appel et en retirant finalement cette affirmation au cours de l'audition, en faisant valoir qu'il s'agissait d'une erreur et que la vraie raison étaient les besoins de la restructuration du secteur de la communication, auraient toutes pu être évitées si dès l'annonce du non renouvellement du contrat la lumière avait été faite sur les considérations qui avaient guidé la démarche de la Banque.
66. Le Tribunal estime donc que le Défendeur n'a pas agi avec la circonspection requise quand il s'est agi de prendre des décisions qui touchaient directement les intérêts vitaux de l'un de ses fonctionnaires. D'autre part, le Tribunal fait ressortir que le manquement du Défendeur en ce qui concerne la motivation n'a pas été dicté par des fins qui étaient illicites au regard des objectifs assignés à la Banque. Il incombe à la Banque d'assurer le meilleur fonctionnement de ses services ; par conséquent, dans le recrutement de ses fonctionnaires elle doit chercher à attirer un personnel qualifié capable de faire face à toutes ses responsabilités de façon compétente et effective. De même il n'a pas été contesté par le Requérant que, en fait, la Banque a procédé à une restructuration majeure du secteur de la communication.
67. Par conséquent, le Tribunal considère que la décision de ne pas renouveler le contrat du Requérant souffre d'un vice de procédure par défaut de motivation
68. Le Tribunal tient à rappeler que la Banque doit veiller à ce que, quand un fonctionnaire quitte son service, des conditions de respect de sa dignité soient sauvegardées.
69. En conclusion, le Tribunal estime que le Requérant a droit à une compensation financière pour préjudice moral. De plus, le Requérant doit être remboursé pour les frais encourus pour la défense de sa cause.

VI. **LA DECISION**

70. Par ces motifs le Tribunal décide :

1. La Banque versera au Requéant à titre de réparation pour préjudice moral la somme d'un mois de salaire ;
2. La Banque remboursera le Requéant pour les frais encourus par lui pour la défense de sa cause devant le Tribunal ;
3. Les autres demandes du Requéant sont rejetées.

Professeur Maurice GLÈLÈ AHANHANZO

- Président

Albertine LIPOU MASSALA

- Secrétaire Exécutif

**L'AVOCAT DU REQUERANT :**

- M. Tah ASONGWED

**LE CONSEILLER JURIDIQUE DU DEFENDEUR :**

- M. Dotse TSIKATA