

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LA BANQUE
AFRICAINNE DE DÉVELOPPEMENT**

QUORUM :	Professeur Maurice GLÈLÈ-AHANHANZO	Président
	Professeur Christian TOMUSCHAT	Membre
	Professeur Yadh BEN ACHOUR	Membre

REQUÊTE N° 2005/03

Mademoiselle C. A. W., Requérante
Banque Africaine de Développement, Défendeur

Jugement du Tribunal, rendu le 11 mai 2006.

I. LES FAITS

1. La Requérante est entrée en fonction à la Banque Africaine de Développement le 07 octobre 2000, à l'âge de 56 ans, en qualité de Chef de Division des Acquisitions des Biens et Services, CADM.2, au Département de l'Administration du Défendeur. Selon les termes du contrat, tel qu'il est libellé par le Défendeur dans la lettre de nomination en date du 21 juin 2000, elle était recrutée pour deux (2) ans, dont une période d'essai de douze (12) mois, au cours de laquelle chacune des deux parties pouvait mettre fin à l'engagement moyennant un préavis d'un (1) mois ou, en lieu et place, le versement d'une somme équivalente à un mois de traitement.
2. Lors de la procédure de recrutement, il est apparu qu'elle était la candidate présentant le meilleur profil, au regard des exigences formulées dans la fiche de description du poste. Elle est restée au service de la Banque pendant huit mois, travaillant sous la supervision de Mr Birama B. SIDIBE, Directeur du Département CADM.
3. Suite à un rapport d'évaluation négatif établi et signé par lui le 11 juin 2001 ("formulaire d'évaluation du personnel en période d'essai"), M. SIDIBE a informé son collègue, M. Ousmane KANE, Directeur de CHRM (Département des ressources humaines), par une note confidentielle, de la piètre performance du Chef de division CADM.2. Le Directeur de CHRM, partageant l'avis émis par le Directeur de CADM dans sa recommandation, a estimé que l'engagement de la Requérante ne devait pas être confirmé et a recommandé au Président de la Banque de mettre un terme à son contrat.
4. Le 26 juin 2001, le Défendeur a notifié par écrit à la Requérante que son contrat était résilié à compter du 15 juillet 2001. A l'appui de sa décision, le Défendeur arguait que sa performance « n'était pas à la hauteur du poste » et invoquait l'alinéa viii de l'article 6.11.1 et l'alinéa ii de l'article 6.11.2 du Statut du personnel.
5. Dans la notification de licenciement, signée par le Directeur CHRM, le Défendeur estime qu'en vertu de l'alinéa 7 de l'article 6.12 du Statut du personnel, la Requérante recevrait ce qui suit à titre de paiement compensatoire :

- soixante (60) jours de salaire en lieu et place du préavis,
- un (1) mois de salaire au titre d'indemnité de cessation de service,

auxquels s'ajoutent :

- le paiement des jours cumulés de congé annuel,
 - le remboursement des contributions au Plan de retraite du personnel,
 - les indemnités de rapatriement.
- 6.** Dans un courrier daté du 1^{er} juillet 2001, la Requérente a demandé au Président de revoir sa décision de ne pas confirmer son engagement. Par un courrier date du 13 juillet 2001, la Requérente a été informée qu'après avoir réexamine le dossier, le Président avait décidé de maintenir sa décision.
- 7.** Le 13 décembre 2001, la Requérente a adressé au Vice-président CMVP, M. Chanel BOUCHER, une demande de révision administrative de la décision prononçant son licenciement. Cette correspondance est restée sans suite.
- 8.** Le 08 février 2002, la Requérente a saisi le Comité d'appel du personnel. Elle demandait l'annulation de son licenciement ou le paiement intégral des mois de salaires à compter de la date du licenciement jusqu'à la date initialement arrêtée comme pour la fin du contrat (11 octobre 2002). Elle demandait en outre d'être dédommagée pour tous les préjudices subis (moral, professionnel) et les souffrances endurées (d'ordre mental et émotionnel).
- 9.** À l'examen des pièces produites et des auditions des deux parties, le Comité d'appel a relevé un certain nombre d'irrégularités qui ont entaché la procédure de licenciement de la Requérente. C'est pourquoi, dans ses délibérations du 22 septembre 2004, le Comité d'appel a fait au Président de la Banque cinq recommandations :
- annuler la décision et payer à la Requérente quatre mois de salaire représentant quatre mois d'arriérés de salaire ;
 - payer également à la Requérente douze mois de salaire au titre du préjudice moral et matériel ;
 - retirer de son dossier personnel tous les documents et rapports ayant trait à l'évaluation de sa performance ;
 - lui remettre les copies de tous les documents et rapports relatifs à l'évaluation de sa performance ;
 - rejeter toutes ses autres prétentions.
- 10.** Par courrier daté du 09 décembre 2005, le Président de la Banque, a informé la Requérente de sa décision de rejeter les recommandations du Comité d'appel du personnel. Envoyé à une mauvaise adresse, ce courrier n'est parvenu à la Requérente que le 13 janvier 2005. Par requête du 9 mars 2005, la Requérente a saisi le Tribunal administratif.

II. LES ARGUMENTS DES PARTIES

La Requérante

11. La Requérante conteste la décision de la licencier et les raisons invoquées pour justifier cette décision. Sa requête porte sur : le caractère arbitraire de cette décision, l'absence de motifs ou raisons valables, l'irrégularité de la procédure, le manque d'encadrement professionnel et de suivi durant sa période d'essai, la violation du principe d'attente légitime.

Performance de la Requérante à la tête de la Division CADM.2

12. La Requérante rappelle d'abord les circonstances dans lesquelles elle a pris ses fonctions et l'atmosphère de travail dans laquelle elle a dirigé la division CADM.2 durant les huit mois passés à la Banque. À l'époque où elle a pris ses fonctions, la Banque était "fréquemment fermée", à cause de la situation politique qui régnait dans le pays hôte, en ce mois d'octobre 2000. Les rues d'Abidjan n'étaient pas sûres, du fait des perturbations liées à l'élection contestée du Président Gbagbo.
13. La Requérante s'est retrouvée à la tête d'une division de vingt-cinq personnes minée par de graves problèmes: instabilité du personnel, inefficacité, incompétence, retards dans le traitement des dossiers. La Requérante affirme également que le personnel était surchargé de travail, profondément démoralisé et quotidiennement sous pression de 7h30 à 18h30, samedis compris, sans compensation de quelque nature que ce soit. Par ailleurs, un nouveau système de gestion de l'information venait d'être mis en place, pour lequel le personnel n'avait pas été correctement formé.
14. C'est dans ces conditions que la Requérante a dû mettre en œuvre un certain nombre de réformes : introduire des procédures de passation de marchés plus conformes aux normes internationales en la matière, mettre en route un programme de recyclage du personnel, établir des liens de collaboration étroite avec les départements des opérations et les aider à adapter leurs pratiques en matière d'acquisitions à des normes plus modernes.
15. En arrivant à la tête de la division, la Requérante s'est assigné comme priorité de clôturer les comptes pour l'année 2000 et de finaliser le traitement des nombreuses factures impayées. Au cours du cinquième mois, elle a élaboré et soumis à son superviseur un document dans lequel elle a fixé les objectifs de la division pour l'année 2001 (voir *annexe 6* de la requête, *Objectives 2001 for the CADM.2 Division*). Ce document présente les réformes et les changements envisagés par la Requérante:
- promotion d'un personnel hautement qualifié et respecté, grâce à des sessions de formation visant à relever le niveau de compétence et de professionnalisme, notamment du personnel GS et STS;
 - optimisation des résultats par une réorganisation fonctionnelle de la division, évaluation des procédures de passation de marchés de la Banque, élaboration de nouveaux contrats, guides et manuels ;

- amélioration de la qualité des services en offrant aux départements utilisateurs et à leurs assistants administratifs une meilleure connaissance des procédures et règles en matière d'acquisitions, en portant à la connaissance du monde des affaires les exigences et les valeurs de la Banque (fondées sur l'équité et la transparence comme principes de concurrence).

Selon la Requérante, ce document n'a pas reçu de son superviseur l'attention attendue et souhaitée.

16. Le 13 juillet 2001, deux jours avant de cesser ses fonctions, la Requérante a transmis à Madame Kadidiatou DADIÉ (Chef de Division CADM.2 par intérim) un rapport de passation de service de quinze pages (voir *annexe 9* de la requête, *CADM.2 Handover Report*). Ce rapport poursuivait un double but : il se voulait une contribution de la Requérante à l'amélioration du fonctionnement de la Division CADM.2, et une réponse à l'appréciation "performance insuffisante" du Défendeur.

Absence de motif de licenciement

17. Pour justifier la résiliation du contrat, le Défendeur argue que les objectifs du recrutement non pas été atteints. La Requérante rétorque qu'à sa prise de fonction les objectifs de performance n'ont jamais été arrêtés de commun accord avec son supérieur hiérarchique direct. Aucune rencontre ne s'est tenue à ce sujet, même après que la Requérante a soumis le document susmentionné.
18. Pour la Requérante, lorsque le Défendeur affirme avoir défini les objectifs dans l'annonce de vacance de poste (qui comprend une description du poste de Chef de Division CADM.2), il semble confondre les deux notions d'objectif de la performance et de description de poste. La Requérante rappelle qu'aux termes de son propre *Guide de la gestion de la performance*, le Défendeur est tenu de fixer d'un commun accord avec chacun des membres du personnel les objectifs de sa performance. Au regard de tous ces manquements, la Requérante estime que l'allégation d'objectifs non atteints est injuste et doit être rejetée.
19. La Requérante s'estime victime de remarques "discriminatoires" et "diffamatoires" de la part de son ancien superviseur. Selon ce dernier, "l'âge" de la Requérante excluait toute perspective d'améliorer sa performance par des formations ou des activités de perfectionnement. Selon la Requérante, cette observation a conduit le Président de la Banque à écarter *ipso facto* deux autres options possibles en dehors du licenciement, à savoir la confirmation de l'engagement et la prorogation de la période d'essai dans l'espoir d'une éventuelle amélioration de la performance jugée insuffisante.
20. Bien que le Défendeur ait tenté de minimiser l'incidence d'un tel propos devant le Comité d'appel du personnel, la Requérante rappelle que ce type de remarques est préjudiciable à sa réputation professionnelle. Le Défendeur est tenu de "respecter et traiter avec considération" les membres de son personnel. Par ailleurs, la Banque n'ignorait pas l'âge de la Requérante au moment de son recrutement, et aucun des textes statutaires ne fixe de limite d'âge pour la formation de son personnel.

Manque d'encadrement professionnel, d'orientation et de suivi

21. La Requérante dit n'avoir reçu aucune assistance de son superviseur dans l'accomplissement de sa mission. En fait, ce dernier a instauré un climat d'animosité, entretenu par des critiques non justifiées. Le rôle du superviseur s'est limité à attirer l'attention sur de "prétendues faiblesses", formulées en des termes généraux et vagues. Le superviseur n'a pas fourni l'assistance visée à la section 4.4. du *Guide de la gestion de la performance*.
22. Se référant à l'affaire *Rossini* (*Décision n°31* du Tribunal administratif de la Banque Mondiale), la Requérante rappelle que recevoir un encadrement approprié est l'un des droits fondamentaux d'un membre du personnel en période d'essai. N'ayant pas rempli cette obligation, le Défendeur a de fait compromis toute possibilité de confirmation de l'engagement de la Requérante.
23. La thèse de la Requérante se voit confirmée par la question de l'évaluation à mi-parcours. Dans le cas de la Requérante, l'évaluation à mi-parcours aurait dû se faire aux environs de la mi-avril, donnant ainsi l'occasion au superviseur de relever les lacunes ou erreurs constatées et à la Requérante de prendre les mesures nécessaires pour améliorer sa performance.

Illégalité de la procédure de licenciement

24. La Requérante affirme que son contrat d'engagement a été rompu en violation flagrante des textes mêmes du Défendeur et des règles qui régissent la fonction publique internationale.
25. Les articles 6.11.1 (viii) et 6.11.2 du Statut du personnel et la disposition 64.03 du Règlement du personnel sur les conditions du licenciement en période d'essai n'ont pas été respectés.
26. La Requérante a été pénalisée par la rétention de documents et d'informations indispensables à l'organisation de sa défense devant le Comité d'appel du personnel. Elle a été privée des moyens d'exprimer son désaccord vis-à-vis de l'appréciation de son superviseur, contrairement à ce que prescrit le *Guide de gestion de la performance* (section 5.9). Le Défendeur a gardé en sa possession deux types de documents. Ce sont tout d'abord les pièces produites par lui-même et qui constituent le dossier sur la base duquel le Président de la Banque a pris la décision de licencier la Requérante bien avant la fin de la première année d'essai, à savoir le formulaire d'évaluation de la période d'essai rempli et signé par le superviseur et le rapport du chef de la Division CADM.2 adressé au Directeur CHRM par le même superviseur. Ce n'est qu'en décembre 2001, cinq mois après son départ de la Banque, que la Requérante a appris l'existence de ces documents. L'autre type de document était le dossier personnel de la Requérante dont l'accès lui est resté longtemps interdit. Pour la Requérante, ce comportement du Défendeur dénote la claire intention de la juger en secret et de bafouer ses droits.
27. L'authenticité des pièces produites par le Défendeur semble douteuse, renforçant ainsi le sentiment de manque de transparence dans la procédure de licenciement. Les documents susmentionnés dans la requête présentent un certain nombre de détails

techniques qui rendent contestable l'identification de leurs auteurs. Le Défendeur, enclin à stigmatiser le personnel pour "rendement insuffisant", oublie ou ignore que ses documents officiels doivent être datés, signés et certifiés, particulièrement quand il y va de la carrière des membres du personnel.

Absence de tout avertissement préalable au licenciement

28. Par ailleurs, la Requérante n'a jamais eu aucun entretien avec son superviseur pour discuter de "l'examen préliminaire de la performance", et elle n'a reçu aucun avertissement concernant ses faiblesses et ses lacunes professionnelles. Faisant référence à AMERASINGHE (*Law of the International Civil Service*, 1988, Vol. 1, p. 373), la Requérante souligne qu'en matière de résiliation du contrat pour rendement insuffisant, l'absence de tout avertissement verbal ou écrit dûment consigné dans le dossier du membre du personnel constitue une irrégularité grave ; l'avertissement visant à donner au membre du personnel la possibilité de remédier à ses insuffisances et d'améliorer son rendement. Le Tribunal de la Banque Mondiale a confirmé l'importance d'un avertissement suffisant dans l'affaire *Samuel-Thambiah* (*Décision n°133*). L'avertissement est l'une des garanties fondamentales de la régularité de la procédure de licenciement.

Violation du principe d'attente légitime

29. Sur la base des jugements rendus par le Tribunal administratif de l'Organisation Internationale du Travail (*Affaire Fernandez-Caballero, jugement 946, paragraphe 7 ; affaire Liégeois, jugement 1082, paragraphe 18 ; affaire Schickel-Zuber, jugement 1212, paragraphe 3*), la Requérante souligne la relation de confiance qu'instaure le contrat de travail entre l'employeur et le membre du personnel. En vertu de cet accord contractuel, la Banque avait l'obligation d'informer la Requérante de toute action et de toute intention susceptibles de porter atteinte à ses droits, à ses intérêts légitimes. La Requérante estime n'avoir pas été informée par le Défendeur que, pour une quelconque raison, son contrat risquait d'être résilié.

Abus de pouvoir

30. Selon la Requérante, tous ces faits relatifs à la procédure de son licenciement conduisent à conclure à l'abus de pouvoir de la part du Défendeur. Elle affirme avoir été tout simplement mise devant le fait accompli, après avoir été privée tour à tour de l'assistance de son supérieur hiérarchique, d'une évaluation régulière de sa performance et des moyens de sa défense.

Le Défendeur

31. Le Défendeur récuse toutes les charges que la Requérante retient contre lui et présente au Tribunal un certain nombre de pièces qui rendent compte des lacunes, maladresses et "incompétence" de la Requérante. Le Défendeur affirme que sa décision est justifiée, fondée en droit, en vertu de ses propres textes et de la jurisprudence des tribunaux administratifs chargés de trancher des litiges concernant la fonction publique internationale.

Les faits reprochés à la Requérante

- 32.** Selon le Défendeur, la Requérante a commis des fautes qui ont justifié et motivé la décision de résilier son contrat. Le Défendeur met en exergue :
- i) le retard systématique aux réunions et dans l'exécution des tâches ;
 - ii) les erreurs d'inattention et la négligence (annexe XI de la réponse) ;
 - iii) l'incapacité à diriger
 - iv) le non respect de la hiérarchie ;
 - v) le manque courtoisie notoire dans ses relations et contacts professionnels avec les fournisseurs extérieurs et les autres départements de la Banque. Elle avait des difficultés de communication et son comportement a suscité de multiples plaintes.
- 33.** Ce manque de professionnalisme, qui transparaît dans les "propos irrévérencieux" et le ton abrupt ou condescendant employé par la Requérante dans sa correspondance administrative a fait beaucoup de tort au Défendeur et à l'image de CADM.2.
- 34.** Le Défendeur dit s'être employé à combler ces lacunes et s'insurge contre les allégations selon lesquelles il n'aurait fourni aucune assistance professionnelle à la Requérante, ou n'aurait assuré aucun suivi ni interaction avec le chef hiérarchique direct. Le Défendeur soumet à l'appréciation du Tribunal les nombreux échanges de courrier électronique entre la Requérante et son superviseur et attire spécialement l'attention du Tribunal sur les copies des correspondances jointes en annexes VI, VI(a), VII, VIII, X, XV de sa réplique. Il ressort de ces échanges que la Requérante va jusqu'à exprimer sa reconnaissance à son chef hiérarchique pour ses conseils ou son concours ; elle s'engage même à ne plus répéter les mêmes erreurs.

Le fondement légal de la décision du Défendeur

- 35.** Le Défendeur soutient que l'exercice de son pouvoir discrétionnaire est un fait "bien établi" par la jurisprudence en matière de révision administrative dans la fonction publique internationale. La classification de poste, l'évaluation de la performance, le non renouvellement des contrats entrent dans la catégorie des décisions administratives impliquant l'exercice de ce pouvoir.

Pour le Défendeur, les décisions concernant les obligations afférentes à la période d'essai entrent dans la catégorie des contentieux auxquels s'applique le principe de limitation de la compétence des tribunaux administratifs internationaux. Le Défendeur renvoie aux jugements et décisions rendus successivement par le Tribunal administratif de l'Organisation Internationale du Travail dans les affaires *Kersaudy* (jugement 152), *Molina* (jugement 440), *Schawalder-Vrancheva* (jugement 226), et le Tribunal administratif de la Banque Mondiale, dans les affaires *Salle* (décision 10), *Zwaga* (décision 225) et *Gyamfi* (décision 28).

- 36.** Le Défendeur fait valoir que ses propres instruments juridiques, le Statut du personnel (articles 6.4.3 et 6.11.2) et le Règlement du personnel (64.03), définissent deux régimes différents d'évaluation de la performance, selon qu'il s'agit du personnel en période d'essai ou du personnel confirmé dans son poste. A ce propos, le Défendeur dénonce l'exploitation abusive de ses textes par la Requêteurante. Le *Guide de gestion de l'évaluation de la performance*, par exemple, ne saurait s'appliquer à elle pour trois raisons. D'abord, ce texte n'a pas d'effet rétroactif : il n'a été adopté qu'en novembre 2001, alors que la décision de résilier le contrat de la Requêteurante remonte au 26 juin 2001. Deuxièmement, ce guide a pour objet de régir la procédure d'évaluation annuelle de la performance des membres du personnel ayant accompli avec succès la période d'essai (voir section 5.4). Enfin, au 31 décembre 2000, la Requêteurante ne remplissait pas la condition d'avoir "au moins six mois de service" pour se voir appliquer les dispositions de ce guide. De même, pour ces deux dernières raisons, l'Instruction présidentielle n° 001/98 ne saurait s'appliquer au cas de la Requêteurante.
- 37.** L'interprétation de ses propres textes relatifs au système d'évaluation de la performance conduit le Défendeur à conclure que la disposition pertinente au cas de la Requêteurante est la disposition 64.03 du Règlement du personnel relative à la période d'essai (et non la disposition 611.02). En effet, aux termes de la disposition 64.03, le Défendeur n'est nullement tenu de communiquer au membre du personnel (en période d'essai) une copie du rapport d'évaluation de sa performance ni de mettre à sa disposition la recommandation adressée au Président de la Banque, suite à cette évaluation. De même, la Requêteurante ne saurait avoir un accès illimité au disque dur ou aux documents élaborés par elle pendant son service à la Banque ; ils restent la propriété exclusive du Défendeur et lui seul est habilité à décider dans quelle mesure l'accès à ces documents peut être autorisé.
- 38.** Le Défendeur estime qu'il avait le droit de donner un caractère confidentiel au rapport d'évaluation de la Requêteurante, comme il l'a fait. Ce qui importe pour lui, c'est d'avoir régulièrement avisé le membre du personnel, oralement et par écrit, de ses faiblesses professionnelles. De sorte que la Requêteurante avait pleinement conscience du contenu de ce rapport, même si elle n'en a pas eu la primeur. Ainsi, en ne cessant d'attirer son attention sur ses "lacunes" professionnelles préjudiciables à l'employeur, le Défendeur estime avoir donné à la Requêteurante l'opportunité d'améliorer sa performance et laissé prévoir la décision qu'il a prise en dernier ressort. Le Défendeur estime son point de vue conforme à la jurisprudence existante (décisions rendues par les tribunaux administratifs de la Banque Mondiale, affaires *Rossini* (décision 31) et *Suntharalingam* (décision 6), et de l'OIT, affaires *Kersaudy* et *Schickel-Zuber*, susmentionnés)
- 39.** Le Défendeur estime avoir respecté son obligation de régularité dans la procédure de licenciement de la Requêteurante. Selon le Défendeur, au-delà de la notion générale de régularité que pourrait comporter la procédure, au vu des développements jurisprudentiels du Tribunal administratif de la Banque Mondiale (évoqués par la Requêteurante), son contenu relève des dispositions particulières du Règlement et du Statut du personnel de cette institution, lesquelles ne sauraient s'appliquer ici et directement au Défendeur.

40. Selon le Défendeur, les points litigieux soulevés par le Comité d'Appel dans son rapport et mentionnés par la Requérante son argumentation ne constituent pas un motif d'annulation de sa décision.
41. Primo, le fait que la date de la lettre de résiliation du contrat de la Requérante soit illisible est imputable à la mauvaise qualité des photocopies de ladite pièce. Le Défendeur confirme que l'original porte bien la date du 26 juin 2001, en dépit d'une "coquille typographique évidente" qui cache partiellement le premier chiffre. Rien ne permet à aucun observateur de supposer que cette lettre ait été rédigée plus tôt.
42. Secundo, le Défendeur reconnaît que l'omission de la date sur le mémorandum par lequel le Directeur du Département des Ressources Humaines, CHRM, "sollicite" l'"approbation" du Président de la Banque "pour résilier le contrat de Mme C. W." résulte d'une négligence administrative. Elle a même été constatée par le Président de la Banque. Il n'en reste pas moins que la validité de la pièce ne saurait être altérée dès l'instant où elle porte la date d'enregistrement au bureau du Vice-président CMVP et que la décision a été entérinée par le Président de la Banque.
43. Tertio, les altérations effectuées sur les "photocopies" de ce même document résultent d'une initiative maladroite d'un membre du personnel au Département des Ressources Humaines qui a voulu "gommer" les annotations du Président sur la pièce maîtresse du dossier. La présence ou l'absence de ces annotations n'altère en rien le contenu de ce mémorandum. Soucieux de lever l'équivoque, le Défendeur a joint en *annexe XX* de sa réponse deux versions de la photocopie de la dite pièce, avec et sans altérations des annotations.
44. Quarto, le rôle joué par le Directeur CHRM dans la prise de décision a donné lieu à des interprétations divergentes. Le Comité d'Appel reconnaît ne pas être en mesure d'apporter la preuve que la résiliation du contrat de la Requérante est bien un acte de l'autorité compétente avant que la notification ait été faite à l'intéressée. (Comité d'appel du personnel, *Rapport et recommandations*, paragraphe 19). Le Défendeur reproche au Comité d'appel d'avoir confondu l'exercice du pouvoir discrétionnaire avec l'exécution d'actes administratifs sur instruction de l'autorité de pouvoir discrétionnaire : le Directeur CHRM n'a fait qu'exercer ses fonctions d'exécution.

Allégation de discrimination par l'âge

45. Le Défendeur reconnaît qu'il était parfaitement au courant de l'âge de la Requérante au moment de son recrutement et pensait que ses longues années d'expérience constitueraient un atout majeur pendant les quatre années qu'elle serait au service de la Banque, à savoir jusqu'à son départ à la retraite, à 60 ans. Mais la Requérante n'a pas été à la hauteur de cette attente. L'observation du superviseur sur l'âge de la Requérante s'inscrit ainsi dans un contexte précis : la question était de savoir si les lacunes de la Requérante pouvaient être corrigées par des sessions de recyclage. Le Défendeur était en droit de s'interroger s'il y avait lieu d'investir dans un programme de perfectionnement afin que la Requérante soit en mesure d'atteindre les objectifs fixés. Le Défendeur estime qu'il a eu raison de prendre la décision qu'il a prise, comme l'illustrent les jugements rendus dans les affaires *Crapon de Crapona* (jugement 112) et *Heyes* (jugement 453) par le Tribunal administratif de l'OIT.

Attente légitime de la Requérante

46. Selon le Défendeur, la Requérante n'apporte aucun élément juridique pour étayer l'argument selon lequel il y aurait eu violation du principe de l'attente légitime. Selon les principes élémentaires du droit, une attente légitime ne peut se fonder que sur une promesse spécifique ou autre "élément" qui induirait un engagement contraignant. Les termes de la lettre d'engagement spécifient clairement la nature du contrat : un engagement à durée déterminée, assorti d'une période d'essai de douze mois au cours de laquelle le contrat peut être résilié à n'importe quel moment par l'une des deux parties. Le Défendeur avait pour unique obligation de prendre une décision, dans le sens de la confirmation ou de la résiliation de l'engagement, avant l'expiration de la période d'essai. En conséquence, la revendication de la Requérante reposant sur son attente de voir son "engagement" confirmé n'a aucun fondement légal.

III. LES DEMANDES DES PARTIES

La Requérante

47. La Requérante affirme qu'en prenant sa fonction à la Banque, elle a renoncé à une longue carrière en Europe. La résiliation du contrat a ruiné tout espoir de le voir renouvelé au bout de deux ans, conformément à la politique de la Banque qui consiste à reconduire plusieurs fois ces engagements temporaires plutôt que de les convertir en carrières permanentes. En acceptant de se mettre au service de la Banque, la Requérante a nourri l'espoir de travailler jusqu'à l'âge de la retraite. La perte de cet emploi a affecté la Requérante au plan professionnel, moral, émotionnel, physique et matériel. En conséquence, elle demande au Tribunal :
- d'annuler la décision du Défendeur de résilier son contrat d'engagement;
 - d'ordonner sa réintégration dans ses fonctions, ou à défaut de lui payer quatre (4) années de salaire correspondant :
 - (a) aux seize (16) mois de traitement qu'elle aurait dû percevoir si cette décision injustifiée n'avait pas été prise ;
 - (b) au préjudice causé par l'atteinte à sa "réputation professionnelle", la perte d'opportunités de carrière, et les souffrances physiques et émotionnelles endurées;
 - (c) aux taxes américaines dues sur ces montants.
 - d'ordonner que cette décision soit retirée du dossier personnel de la Requérante à la Banque ;
 - Un dédommagement, d'un montant à déterminer, de ses dépens.

Le Défendeur

48. Les revendications de la Requérante sont fondées sur une vision erronée du droit applicable et sur une présentation sélective des faits. La Requérante n'ayant pu établir que la décision de mettre fin à la période d'essai était entachée d'illégalité, le Défendeur demande au Tribunal de rejeter la requête 2005/03.

IV. LA PROCÉDURE

49. Avant l'audience, qui a eu lieu le 5 mai 2006, le Tribunal a reçu deux demandes d'intervention dans la procédure en tant que *amicus curiae*, conformément à Article XVIII des Règles de procédure. La première de ces demandes émanait de l'ONG *Government Accountability Project* (GAP), une association d'intérêt public sans but lucratif agréée aux États-unis d'Amérique, qui prétend combattre, partout dans le monde, la corruption, le gaspillage, l'abus de pouvoir, le manque de responsabilité et de transparence. Étant donné que le mémoire soumis par le GAP contenait un nombre considérable de pages consacrées au cas spécifique de la Requérante, qui ne pouvaient se fonder que sur l'ouï dire sans connaissance directe de l'organisation, ce mémoire a été refusé par le Tribunal. Il a toutefois autorisé le GAP à formuler une déclaration orale sur les seuls aspects généraux du cas qui touche à l'intérêt public. Cette déclaration a été faite en cours d'audience le 5 mai 2006.

50. La seconde demande d'intervention en tant *amicus curiae* émanait du Conseil du personnel de la Banque. Toutefois, étant donné que la personne choisie par le Conseil du personnel pour prendre la parole, M. Tah Asongwed, avait représenté la Requérante lors des audiences devant le Comité d'appel du personnel, le Tribunal n'a pu l'autoriser à comparaître dans la présente procédure. Le Tribunal estime qu'un tel cumul des fonctions est inacceptable. L'*amicus curiae* vise à attirer l'attention du Tribunal sur des points spécifiques de l'affaire qui sont d'intérêt général, mais n'est pas censé défendre les droits et intérêts d'un requérant parallèlement au requérant lui-même et à son avocat.

51. Au cours de l'audience du 5 mai 2006, M. Sidibe, l'ancien supérieur hiérarchique de la Requérante, a été entendu comme témoin.

V. LE DROIT

52. Il est demandé au Tribunal de déterminer si l'engagement de la Requérante a été résilié conformément aux dispositions pertinentes du Statut du personnel et du Règlement du personnel de la Banque, en tenant également compte des principes généralement reconnus du droit international administratif, tels que visés à l'Article V (1) du Statut du Tribunal.

53. En ce qui concerne la procédure applicable, le Tribunal note qu'en vertu de l'article 6.11.1, alinéa (viii) du Statut du personnel, le Président de la Banque détient le pouvoir de mettre fin à un engagement soumis à une période d'essai. Le délai visé à l'article 6.11.2 du Statut du personnel a été respecté. Notification doit être donnée au membre du personnel concerné au moins 60 jours avant la fin de la période d'essai. La Requérante étant entrée au service de la Banque le 7 octobre 2000, la lettre du 26 juin

2001 lui est effectivement parvenue bien avant que ne commence à courir le délai de 60 jours.

- 54.** La lettre d'engagement du 21 juillet 2000 indique clairement que pendant la période d'essai chaque partie a le droit de résilier l'engagement moyennant un préavis par écrit d'un mois ou le paiement d'un mois de salaire en lieu et place. Le 26 juin 2001, la Requérante a été informé que son contrat venait à expiration le 15 juillet 2001. En conséquence, le temps restant au service de la Banque étant inférieur à un mois, la Banque était disposée à lui payer 60 jours de salaire en lieu et place de préavis.
- 55.** Le Défendeur n'était pas tenu de démontrer que les services rendus par la Requérante étaient insuffisants ou qu'elle n'avait pas rempli ses obligations et attributions de manière satisfaisante. Si l'on compare les différentes exemples de résiliation d'engagement visés à l'article 6.11 du Statut du personnel il apparaît clairement que la Banque ne doit apporter la preuve que la performance est insatisfaisante que lorsque l'engagement a été confirmé (alinéa ii de l'article 6.11.1 du Statut du personnel). Aucune spécification analogue n'est prévue dans à l'alinéa viii de ce même article concernant la résiliation des engagements soumis à une période d'essai. Bien évidemment, si les textes font cette distinction c'est pour donner au Président de la Banque un degré élevé de pouvoir discrétionnaire concernant un employé en période d'essai. La Direction de la Banque doit pouvoir avoir une confiance totale en ses nouveaux employés. Cette confiance est fonction d'un certain nombre de critères difficiles à spécifier dans le détail. Un membre du personnel ne doit pas seulement correspondre à la structure de la Banque dans le sens technique, à savoir en tant que professionnel compétent, il doit également cadrer avec l'environnement humain général de l'institution.
- 56.** La Requérante affirme d'abord que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement du 26 juin 2001 ne révèlent pas toute la vérité. La Banque ne conteste pas le fait que sa décision ait été basée sur l'évaluation négative formulée par le supérieure hiérarchique directe de la Requérante, M. Sidibe, dans le Formulaire d'évaluation du personnel en période d'essai, le 11 juin 2001 et le mémorandum joint en annexe. Les deux documents présentent une description détaillée des prétendues erreurs et lacunes. Par contre, la lettre du 26 juin 2001 ne mentionne que dans une phrase la conclusion tirée par la Banque, à savoir que son sa « performance n'a pas été à la hauteur des objectifs du poste » auquel elle avait été recrutée.
- 57.** Il n'est pas demandé au Tribunal de déterminer si la performance de la Requérante correspondait effectivement aux attentes légitimes de la Banque. Concernant la lettre du licenciement, il a uniquement pour mandat de déterminer si un membre du personnel en période d'essai doit être pleinement informé, de manière formelle, de toutes les raisons qui sous-tendent la décision prise par la Banque. Le Statut du personnel et le Règlement du personnel ne mentionnent pas cette obligation de manière explicite, pas plus que les principes généraux du droit administratif international. La lettre du 26 juin 2001 avait pour objet principal d'informer la Requérante que son engagement n'était pas confirmé. Essentiellement, la Banque a communiqué à la Requérante qu'elle n'était pas satisfaite de ses services. La brièveté de ce message ne peut être considérée comme une irrégularité.

58. Une toute autre question est de savoir si la Banque était tenue, avant de prendre la décision de mettre fin à l'engagement de la Requérante, de la confronter aux conclusions de son supérieur, et de lui donner l'opportunité de se défendre des charges qui sous-tendent le licenciement. La jurisprudence des tribunaux administratifs internationaux considère unanimement que cette obligation existe en effet, même pour le personnel en période d'essai. Non seulement le Tribunal administratif de la Banque mondiale s'est exprimé dans ce sens (affaire *Suntharalingham*, décision No. 6 [1981], paragraphes 34-36; affaire *Salle*, décision No. 10 [1982], paragraphe 59; affaire *Samuel-Thambiah*, décision No. 133 [1993], paragraphe 32; affaire *Zwaga*, décision No. 225 [2000], paragraphe 32, 54-56), mais également le Tribunal administratif de l'OIT, c'est-à-dire l'organe judiciaire ayant la plus large expérience en matière de contentieux de travail dans les organisations internationales, a également statué ainsi (affaire *Schickel-Zuber*, jugement No: 1212 [1993], paragraphe 3). Un employé que la direction envisage de licencier doit être informé de cette intention en temps utile afin qu'il puisse faire un nouvel effort pour améliorer sa performance.
59. Comme le révèle le dossier, la Requérante n'a reçu aucun avertissement de ce type. Le Défendeur affirme que la Requérante avait été mise en garde contre les erreurs affectant son travail à la Banque au cours des nombreux contacts professionnels qu'elle a eu avec ses supérieurs. À l'appui de cette affirmation, il a produit un certain nombre de courriels dont il ressort qu'en effet des frictions personnelles existaient entre la Requérante et son supérieur hiérarchique direct, M. Sidibe. Toutefois, dans l'ensemble, les courriels portés à la connaissance du Tribunal, et qui ont été sélectionnés unilatéralement par le Défendeur, ne prouvent rien en dehors du fait que la relation de travail entre la Requérante et son supérieur hiérarchique était loin d'être harmonieuse. Ils ne font nulle mention d'éventuelles tentatives pour confronter la Requérante avec l'évaluation négative que se faisait la Banque de son activité professionnelle.
60. En effet, aucun document de ce dossier ne montre qu'un entretien d'évaluation ait jamais eu lieu entre la Requérante et M. Sidibe. Entendu en tant que témoin, M. Sidibe s'est contenté d'affirmer que le dossier était plein de documents montrant que la Requérante avait maintes fois été rappelée à l'ordre et invitée à accomplir ses fonctions d'une manière correspondant aux règles et besoins de la Banque. Le Tribunal conclut cependant que face aux centaines et même milliers de courriels qui ont pu être échangés, ces quelques extraits d'une pratique quotidienne ne peuvent remplacer une procédure, même informelle, donnant à la Requérante l'opportunité pleine et entière de répondre aux charges portées contre elle et de présenter son point de vue. Il est, à cet égard, significatif de constater que les courriels fournis par la Banque consistent essentiellement en admonitions et instructions de M. Sidibe et laissent peu de place à ce que la Requérante avait à dire.
61. Le fait de ne pas avoir confronté la Requérante avec tous les reproches qui, selon la Banque, plaidaient contre elle est d'autant plus grave que le formulaire d'évaluation du personnel en période d'essai, complété par un mémorandum initialement non signé et toujours non daté, contient une évaluation réellement désastreuse de la Requérante. Pour la quasi totalité des catégories détaillées d'évaluation, la Requérante reçoit la note la plus basse. Le formulaire ne contient pas une seule observation mentionnant une réalisation positive. Cette observation est d'autant plus frappante qu'avant d'entrer à la

Banque, la Requérente avait derrière elle une longue carrière dans des organisations internationales.

- 62.** Comme mentionné plus haut, il ne revient pas au Tribunal d'évaluer la performance professionnelle de la Requérente. Cependant, cette dernière a spécifiquement affirmé, sans que le Défendeur le conteste, qu'elle a pris la tête de la division des achats lorsque celle-ci traversait une période délicate. Selon la Requérente, la situation de la division était "chaotique". On attendait d'elle qu'elle apporte ordre et stabilité dans le département. Cette tâche ardue était encore rendue plus difficile par le nombre de postes vacants et qui n'ont été pourvus qu'au cours du premier trimestre de 2001. Il est clair que ces facteurs devaient être pris en compte dans l'évaluation des performances de la Requérente. Le Tribunal estime que ne pas tenir compte de la situation globale qui prévalait dans la division des achats équivaut à négliger "des faits essentiels", une faute dont le Tribunal doit dûment prendre note, conformément aux principes généraux du droit administratif international (voir par exemple le paragraphe 2 du jugement du TAOIT dans l'affaire *Schickel-Zuber*, déjà citée). Sans peser les éléments positifs et négatifs auxquels la Requérente était confrontée et que comportait son travail, le Défendeur n'était pas en mesure de dresser un tableau objectif et équilibré du rôle joué par la Requérente depuis son arrivée à la Banque.
- 63.** Le Tribunal note, par ailleurs, que la procédure de révision administrative, engagée par la Requérente par une lettre datée du 1^{er} juillet 2001, a été vaine. La Requérente, qui se plaignait de ce qu'aucun détail concernant les raisons de son licenciement ne lui aient été donnés par écrit, n'a pas été entendue. Elle a reçu une lettre d'à peine quelques lignes (datée du 13 juillet 2001) dans laquelle le Directeur du Département de la gestion des ressources humaines l'informait que le Président avait maintenu sa décision de ne pas confirmer son engagement.
- 64.** Que cette lettre de licenciement ait fait l'effet d'une surprise pour la Requérente est également dû au fait que la Requérente ne bénéficiait pas des attentions auxquelles a droit tout membre du personnel soumis à un processus d'évaluation.
- 65.** C'est à tort que la Requérente a initialement mentionné le Guide de la gestion de la performance de la Banque, qui n'est entré en vigueur qu'en novembre 2001, après que la Requérente avait quitté la Banque. Toutefois, ce Guide n'est pas sans intérêt dans la mesure où il reflète les principes généraux qui doivent être respectés dans toutes les circonstances. En tout état de cause, avant que ce Guide n'entre en vigueur, la situation juridique n'était pas caractérisée par un vide. À l'époque où la Requérente était au service de la Banque, l'instrument applicable était l'Instruction présidentielle N° 001/98 du 3 février 1998, qui entérine et complète le "Guide de l'évaluation de la performance et du processus de développement personnel", émis par le Département de la gestion des ressources humaines (CHRM) à une époque que l'instrument lui-même ne précise pas. Il est vrai que l'Instruction présidentielle limite son champ d'application à "tout le personnel en poste depuis au moins six mois au 31 décembre" de l'année. Cependant, cette clause n'offre qu'une orientation générale pour mener le processus d'évaluation de la performance. Le Guide indique clairement (p. 4) que "outre les évaluations annuelles ... des évaluations des performances supplémentaires sont nécessaires pour ... les employés en fin de période d'essai". Cette disposition spécifique indique clairement que, contrairement à ce qu'affirme le Défendeur, la

Requérante ne pouvait se voir totalement refuser les avantages des mesures détaillées dans le guide.

- 66.** Le Guide dispose que les objectifs individuels doivent être convenus avec chaque membre du personnel "au début de la période". Le Guide n'indique pas clairement si cette règle s'applique également pour le personnel nouvellement recruté qui ont, évidemment, besoin qu'on leur dise en termes précis ce que l'on attend d'eux. La Requérante se plaint que dans son cas les objectifs n'aient jamais été définis. À cet égard, le Tribunal note que la Requérante a été recrutée en tant que professionnelle ayant plusieurs années d'expérience pratique dans le domaine de ses nouvelles fonctions. Il est tout à fait clair qu'on attendait d'elle qu'elle revitalise un département de la Banque où de sérieuses faiblesses s'étaient révélées. En conséquence, l'objectif de son engagement était de remédier à ces faiblesses. Aucune formalité n'était nécessaire pour spécifier cette tâche.
- 67.** Cependant, le Tribunal se doit de noter qu'aucune autre mesure prescrite par le Guide n'a été prise pour régler les problèmes qui se sont successivement fait jour au fil des mois qui ont suivi l'entrée en fonction de la Requérante. Selon une interprétation raisonnable du guide et de l'Instruction présidentielle, les procédures décrites dans le guide auraient dû être engagées avant que ne soit prise une décision finale concernant la confirmation du contrat de la Requérante. L'Instruction présidentielle spécifie à cet égard (point 3.2) que "le supérieur hiérarchique et le membre du personnel doivent se rencontrer avant de remplir le formulaire d'évaluation". Cette disposition est précisée et détaillée dans le guide (p.5):

" Le supérieur hiérarchique et le membre du personnel doivent se rencontrer avant de remplir le formulaire d'évaluation. Avant l'entretien, le membre du personnel doit être informé de l'heure et de la date fixées pour l'entretien. En vue de l'entretien, le membre du personnel doit préparer une liste de ses principales réalisations au regard des objectifs et buts convenus. Il/elle doit également noter tous les facteurs qui peuvent avoir affecté ses résultats, y compris ceux sur lesquels il/elle n'a aucun contrôle ...".

Il a déjà été souligné qu'aucun entretien de ce type n'a eu lieu entre la Requérante et son supérieur, M. Sidibe.

- 68.** Il est clair que l'obligation de vigilance de la Banque varie selon la position hiérarchique d'un membre du personnel: la Requérante avait été recrutée en tant que cadre possédant de longues années d'expérience professionnelle. La Banque pouvait espérer qu'elle fasse preuve d'indépendance et assume ses fonctions en tirant profit de cette expérience, sans avoir besoin de guidance et de suivi constants. S'il s'était agi d'un jeune professionnel, la Banque aurait dû offrir davantage de soutien au cours des premiers mois de la prise de fonction. Ceci étant, le présent litige montre on ne peut plus clairement que la guidance et le suivi sont tout aussi indispensables au niveau d'un chef de département. Si les tensions entre la Requérante et son supérieur hiérarchique avaient été abordées ouvertement et franchement dès le début, la rupture ultérieure dans la relation de travail aurait pu être évitée ou, au contraire, la discussion aurait permis de dégager des motifs solides permettant de conclure qu'en effet, toute relation professionnelle fructueuse à long terme était tout simplement impossible.

69. Le Tribunal doit donc conclure qu'il y a eu violation du principe de procès équitable, sans devoir s'appuyer sur les affaires entendues par le Tribunal administratif de la Banque mondiale (*Salle*; susmentionné, paragraphe 32; *Zwaga*, susmentionné, paragraphes 38, 42) qui, comme l'indique le Défendeur, reflètent en effet des règlements propres à la Banque mondiale. La Requérante n'a pas bénéficié des garanties procédurales auxquelles elle avait droit, en dépit de sa situation d'employée dont l'engagement n'a pas été confirmé. Le Tribunal a dûment pris note des jugements prononcés par le Tribunal administratif de l'OIT d'après lesquels un employé en période d'essai, contrairement à un employé occupant un poste régulier, ne jouit pas d'une pleine protection (*Kersaudy*; jugement 152 [1970]; *Schawalder-Vrancheva*; jugement 226 [1974]). Toutefois, les deux jugements font une exception pour les graves vices de procédure. Dans le cas présent, le Tribunal estime en effet que le fait de refuser à la Requérante l'aide prévue concernant le processus d'évaluation, tout en lui déniait également toute possibilité de réfuter les critiques formulées par son supérieur hiérarchique dans son évaluation finale, doit être considéré comme une grave irrégularité.
70. Il est vrai que dans l'affaire *Suntharalingam* (susmentionnée), le Tribunal administratif de la Banque mondiale a estimé que le Requérant pouvait sans difficulté exercer son droit de recours lorsqu'il a contesté la décision de licenciement devant le Comité d'appel, puisque, en l'espèce, il avait eu copie du texte complet de son évaluation de sorte qu'il avait pleinement connaissance des faits nécessaires pour défendre correctement son cas. L'énoncé de droit qui sous-tend cette conclusion ne se prête pas à une application au cas présent. Dans l'affaire *Suntharalingam* l'engagement a été résilié le 15 avril 1980 et la Requérante a même reçu un congé de maladie spécifique jusqu'en juillet 1980 et ensuite un autre congé exceptionnel de six mois. Lorsque le cas a été entendu en décembre 1980 par le Comité d'appel de la Banque mondiale, l'employé était donc encore au service de la Banque de sorte que sa défense n'était pas gravement compromise. En revanche, dans le cas de la Requérante, la procédure devant le Comité d'appel du personnel, que la Requérante a ouverte le 12 février 2002 en interjetant appel, a pris fin le 5 octobre 2004, soit plusieurs années après les faits dont se plaint la Requérante. Ainsi, les irrégularités dont la Banque est responsable ne pouvaient être corrigées par la présentation des documents pertinents devant le Comité d'appel du personnel.
71. Au cours des audiences, la Requérante a formulé une nouvelle plainte, selon laquelle la résiliation de son engagement constituait une mesure de représailles de la Banque pour la punir de son insistance à vouloir établir des procédures correctes de traitement des dossiers. Dans quelques 20 cas, elle s'était opposée au règlement de factures non accompagnées des documents requis (factures d'expédition d'effets personnels de membres du personnel alors que les trois cotations d'entreprise de fret requises manquaient). Malgré ce vice évident, elle avait reçu instruction de M. Sidibe d'effectuer les paiements irréguliers demandés.
72. M. Sidibe, qui a été entendu comme témoin, a démenti ces allégations. Le Tribunal a tenté de clarifier les divergences entre les thèses de la Requérante et le témoignage du témoin. Étant donné que l'ordinateur utilisé par la Requérante lorsqu'elle était au service de la Banque est resté à Abidjan, et qu'il s'est révélé impossible de l'exploiter pour vérifier, en examinant le disque dur, si des instructions ont effectivement été données à la Requérante d'agir d'une manière contraire aux règles en vigueur. En

conséquence, le Tribunal estime que les allégations selon lesquelles la Requérante a été victime d'une mesure de représailles discriminatoire doit être rejetée.

- 73.** Par ailleurs, s'appuyant sur une remarque (« Impossible vu son âge ») de M. Sidibe, contenue dans la rubrique « Suggestion de formation et activités de développement pour améliorer la performance du membre du personnel » (rubrique n° 9 du Formulaire d'évaluation du personnel en période d'essai), la Requérante fait état d'une discrimination basée sur l'âge. Le Tribunal estime, comme la Requérante, qu'il s'agit là d'une remarque malheureuse qui n'aurait pas dû être formulée. Toutefois, il n'y voit pas le signe d'une discrimination du Défendeur basée sur l'âge. Au contraire, en recrutant la Requérante, la Banque avait montré qu'elle valorisait la contribution que les personnes d'un âge avancé peuvent apporter à une institution où l'expérience professionnelle est un atout majeur. En tout état de cause, la remarque dont se plaint la Requérante n'a eu aucun impact sur la décision de mettre fin à l'engagement de la Requérante.
- 74.** La Requérante allègue également qu'elle a été privée de son attente légitime de poursuivre ses fonctions au service du Défendeur et de voir son contrat renouvelé à la fin des deux années d'essai et de travailler encore deux ans jusqu'à l'âge de la retraite. Répondant à cet argument, la Banque rappelle, à bon droit, les termes de la lettre d'engagement qui note spécifiquement que l'engagement était soumis à une période d'essai pendant laquelle la Banque avait le droit de résilier l'engagement. En conséquence, la Requérante ne pouvait avoir aucune attente légitime de recevoir la confirmation de l'engagement, qui n'aurait pu résulter que d'une promesse spécifique dont rien n'indique qu'elle ait existé en l'espèce.
- 75.** Le Tribunal ne juge pas nécessaire de vérifier l'authenticité des documents qui ont fait l'objet d'une attention particulière dans le rapport du Comité d'appel du personnel (paragraphe 16 à 19). Il n'a aucune raison de supposer qu'il y ait eu manipulations inappropriées du dossier de la Requérante. Le Tribunal ayant conclu que l'évaluation de la Requérante en juin 2001 a eu lieu en violation des règles d'une procédure régulière, les dates figurant sur les documents concernés sont sans importance eu égard à la décision que doit rendre le Tribunal.
- 76.** Ayant estimé que le Défendeur n'a pas respecté une procédure régulière pour résilier l'engagement de la Requérante, le Tribunal doit accorder à celle-ci des indemnités de réparation appropriées. Étant donné son âge et les circonstances propres à l'affaire, il est impossible que la Requérante reprenne son poste à la Banque. Pour calculer le montant des compensations financières auxquelles elle a droit, le Tribunal se base sur le fait qu'il n'est pas certain que son engagement aurait été confirmé si la Banque avait respecté les procédures. En conséquence, le Tribunal rejette la prétention de la Requérante que lui soit versé l'équivalent de quatre années de salaire. Au cours des deux années d'essai, elle était dans une situation précaire, dépourvue de tout droit acquis à la prolongation de son contrat. En revanche, elle a clairement subi un préjudice matériel et moral. Sur la base d'une évaluation équitable, le Tribunal est arrivé à la conclusion qu'un montant de douze (12) mois de salaire lui soit octroyé à titre de compensation de ce préjudice.

77. S'agissant des dépens, la première phrase de l'article IX (4) du Statut du Tribunal spécifie qu'en général chaque partie supporte ses propres frais. Toutefois, le Tribunal prend en compte les difficultés particulières qu'a connues la Requérante pour défendre son dossier. Faisant usage du pouvoir discrétionnaire que lui octroie la deuxième phrase de la disposition susmentionnée, qui autorise le Tribunal à ordonner qu'un requérant soit remboursé par la Banque, en tout ou partie, des frais raisonnables encourus, le Tribunal estime qu'il doit effectivement revenir à la Banque de supporter une part des dépens de la Requérante, comme précisé ci-après.

V. LA DÉCISION

78. Le Tribunal décide:

- a) La décision contestée par la Requérante, la lettre du 26 juin 2001 l'informant de la non confirmation de son engagement, est annulée.
- b) La Banque paiera à la Requérante douze (12) mois de salaire.
- c) La Banque paiera à la Requérante, à titre de compensation pour les frais légaux encourus, un montant de quinze mille (15,000) dollars américains.
- d) Le formulaire d'évaluation du personnel en période d'essai concernant la Requérante, daté du 11 juin 2001, sera retiré de son dossier personnel, ainsi que le mémorandum explicatif non daté signé par M. Sidibe.
- e) Les autres prétentions de la Requérante sont rejetées.

Professeur Maurice GLÈLÈ-AHANHANZO

Président

Albertine LIPOU MASSALA

Secrétaire exécutif

L'AVOCAT DE LA REQUÉRANTE

Maître Stephen C. SCHOTT

LE CONSEILLER DU DÉFENDEUR

M. Dotse TSIKATA