

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

QUORUM:	Juge Lombe CHIBESAKUNDA	Vice- Président
	Professeur Christian TOMUSCHAT	Membre
	Professeur Yadh BEN ACHOUR	Membre
	Juge Salihu Modibbo Alfa BELGORE	Membre

REQUETE N° 2007/02

Monsieur Ablassé OUEDRAOGO, Requéant
Banque africaine de développement, Défendeur

Jugement du Tribunal rendu le 08 août 2008

I. LES FAITS

1. M. Ablassé OUEDRAOGO a été recruté par la Banque le 15 décembre 2003, au grade de PL.1, en qualité de Conseiller régional du Président. Engagé pour une durée de trois (3) ans, son contrat a été renouvelé une première fois le 7 décembre 2006 pour une durée de trois (3) mois (du 15 décembre 2006 au 14 mars 2007) puis le 07 mars, pour une autre période allant du 15 mars 2007 au 14 décembre 2008.
2. A peu près deux mois après le renouvellement dudit contrat, le Requéant a reçu le 07 mai 2007 une lettre du Directeur du Département de la Gestion des Ressources Humaines (CHRM) lui notifiant son transfert, avec effet immédiat, à l'Institut Multilatéral d'Afrique (JAI). La lettre indiquait que le Requéant était transféré en qualité de Chargé de la formation en Chef, avec maintien de ses grade et salaire.
3. Considérant ce transfert comme une rétrogradation, le Requéant a, par memorandum du 09 mai 2007, proposé à la Banque une cessation de service d'accord-parties. Mais le 28 mai 2007, le Requéant a reçu une lettre signée du Président de la Banque lui notifiant son licenciement avec effet immédiat.
4. Après avoir tenté une recherche de solution pour un règlement à l'amiable de l'affaire, par le biais du Médiateur de la BAD et du Président du Conseil du personnel, le Requéant a introduit une requête auprès du Tribunal le 24 juillet 2007, estimant que le licenciement dont il a été l'objet est abusif et viole la réglementation en vigueur à la Banque.

II. LES ARGUMENTS DES PARTIES

A. Le Requéant

5. Le Requéant estime que son licenciement est abusif aussi bien dans la forme que dans le fond.

a. En la forme

Le Requéran reproche au Défendeur la violation de l'article 6.12.1 du Statut du personnel. En effet, ce texte dit 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 (...)"

6. Le Requéran, ainsi que son Conseil, affirment que la lettre de licenciement n'indique pas les motifs du licenciement, qui doivent être des faits réels reprochés au travailleur et non une simple référence à des textes. La mention de ces faits est nécessaire pour permettre au travailleur de préparer sa défense d'une part, et au Tribunal d'exercer son contrôle, d'apprécier la gravité ou non desdits faits, d'autre part. Les dispositions invoquées ne peuvent l'être que pour fonder la sanction relative auxdits faits ; or, selon le Requéran, le Défendeur n'a allégué aucun fait qui lui serait imputable.

7. La lettre de licenciement est ainsi libellée :

"Considérant les dispositions du Code de conduite de la BAD, en particulier les paragraphes 2.1.1 et 2.1.2, ainsi que les paragraphes 3.5 et 3.6 du Règlement du personnel, et le serment que vous avez signé le 26.11.2003, au moment de votre prise de fonctions, dont copie est jointe, je vous informe, par la présente, et en vertu des pouvoirs qui me sont conférés, que vous êtes licencié de la Banque africaine de développement avec effet immédiat."

Les services compétents de la Banque vous tiendront informé de vos droits et indemnités."

Au vu de ce contenu, le Requéran et son Conseil estiment que la lettre manque de motifs et rend le licenciement abusif.

8. Le Requéran, toujours sur la forme, estime que son licenciement est abusif par défaut de préavis. Au soutien de cette thèse, le Requéran cite toujours l'article 6.12.1 du Statut du personnel lorsqu'il précise que :

"Sauf dans les cas de licenciement prévus à l'alinéa (iii) de l'article 6.11.1, ou à l'alinéa (iv) de l'article 6.11.1, 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."

Le Requéran relève que le Défendeur reconnaît ne pas lui avoir accordé un préavis.

9. Enfin, et toujours sur la forme, le Requéran soutient que le Défendeur a commis un excès manifeste de pouvoir et a violé les droits de la défense. Le Défendeur a ignoré la disposition 611.00 (b) du Règlement du personnel qui prescrit que :

"Tout licenciement par la Banque en vertu des présentes dispositions est décidé par le Président et effectué en stricte conformité avec la disposition en vertu de laquelle est mis fin à l'engagement ainsi qu'avec les dispositions 612.00 et 612.03, et en tenant compte des exigences d'une procédure régulière."

Pour le Requéant, aucune procédure n'a été suivie, d'où l'excès de pouvoir. Il soutient que même si, par extraordinaire, il pouvait être considéré que le Requéant a commis une faute quelconque, la "sanction suprême (licenciement)" ne pouvait être décidée que conformément à la disposition 101.02 (a) du Règlement du personnel sur la notification par écrit des allégations concernant la faute et sur l'opportunité donnée au membre du personnel de répondre à ces allégations. Rien non plus ne lui a été "notifié" en ce sens.

b. Au fond

10. Le Requéant estime que son licenciement est également abusif sur le fond. En effet, se rendant compte lui-même de la faiblesse de son argument, du fait du manque de motifs dans la lettre de licenciement, le Défendeur a invoqué une jurisprudence du Tribunal Administratif des Nations Unies pour prétendre que : "le Requéant avait connaissance des motifs réels de la décision et que, en attaquant la décision devant le Tribunal, il était raisonnablement en situation d'assurer la défense de ses droits". Le Requéant maintient que ce cas ne peut s'appliquer au sien.

En effet, le Défendeur reconnaît que le Requéant et le Président de la BAD ont eu, le 04 mai 2007, un entretien au cours duquel celui-ci lui a adressé des accusations infondées ; il reconnaît également qu'il existait un litige entre le Requéant et la Banque, lié à la rétrogradation du Requéant. Donc, le Requéant ne pouvait savoir, contrairement à l'affirmation du Défendeur, sur lequel des litiges le licenciement était basé : sur l'entretien du 04 mai ou sur son refus de rétrogradation.

Pour le Requéant, rien n'était clair ; cela explique d'ailleurs son mémorandum du 04 mai demandant des clarifications sur les circonstances des déclarations qui lui étaient reprochées. Il n'a jamais reçu de réponse à ce mémorandum. De même qu'il a persisté, après son licenciement, sur la connaissance des motifs de cette décision, par lettre adressée à la Banque le 02 juin 2007, lettre également restée sans réponse.

11. Le Défendeur, dans sa recherche de justification de sa décision après coup, écrit, après l'introduction de la requête, que le "Requéant s'est abstenu, nonobstant le caractère diffamatoire de l'article publié dans *Jeune Afrique* et les propos qui lui étaient prêtés, de prendre ses distances par rapport à cet article en faisant, notamment, usage de son droit de réponse auprès de *Jeune Afrique*".

A cela, le Requéant répond qu'à la lecture dudit article, aucun propos n'est prêté au Requéant ; que ce sont des rumeurs qui ne sont pas de son fait ; que la Banque ne lui a demandé aucune explication au sujet de cet article, où il n'était même pas cité comme source.

12. Sur l'absence de préavis, au fond, le Défendeur s'appuie sur l'article 10.2 du Statut du personnel. Or cet article n'est pas mentionné dans la lettre de licenciement. Il y est juste dit : "en vertu des pouvoirs qui me sont conférés" et "licenciement avec effet immédiat" sans préciser sur quel fondement. L'évidence de la non référence à l'article 10.2 est la mention que : "Les services compétents de la Banque vous tiendront informé de vos droits et indemnités". Cela signifie que le Président n'entendait pas agir dans le cadre de l'article 10.2 qui par contre parle de licenciement "sans préavis ni indemnités".

13. Par ailleurs, selon le Requérant, c'est à tort que le Défendeur a prétendu fonder sa décision sur l'article 10.2 du Statut du personnel qui s'applique dans l'hypothèse d'une faute grave reprochée au membre du personnel. Ce fondement doit être rejeté par le Tribunal en se basant sur sa propre jurisprudence, notamment le jugement rendu le 1^{er} décembre 2005, dans la requête 2004/02¹.

Le Requérant estime que, comme dans le jugement 2004/02, rien des prescriptions jurisprudentielles évoquées n'a été pris en compte ; pas même la matérialité des faits ; que le Défendeur se prévaut de la qualification de faits qui n'ont jamais existé, malgré les demandes de clarification du Requérant sur les accusations infondées et de confrontation.

En conséquence, pour le Requérant, son licenciement ne peut être valablement fondé sur l'article 10.2 du Statut du personnel de la BAD.

14. Enfin, le Requérant estime que le licenciement est abusif pour non respect des droits de la défense. Le Défendeur a persisté en réfutant l'évidence du manque de faits matériels. Il se base sur le mémorandum du 04 mai 2007, alors que celui-ci était une initiative du Requérant, qui ne répondait à aucune demande d'explication de la Banque. La Banque a bien violé l'article 10.2 du Statut, tel qu'interprété par le Tribunal dans l'affaire n° 2004/02, mais aussi dans le jugement du 25 juillet 2001, rendu dans l'affaire 2000/10 (paragraphe 23).

Le Défendeur ne prouve pas qu'il a respecté les prescriptions, n'ayant entrepris aucune investigation, comme le demandait le Requérant, qui en déduit encore le caractère abusif du licenciement.

B. Le Défendeur

15. Le Défendeur, réfutant les arguments du Requérant, estime que le licenciement intervenu le 28 mai 2007 n'est pas abusif.

a. Sur le défaut de motif du licenciement

Le Défendeur rappelle que la décision de licenciement est fondée sur les dispositions réglementaires en vigueur :

- les paragraphes 2.1.1 et 2.1.2 du Code de Conduite de la Banque ;
- les articles 3.5 et 3.6 du Statut du personnel ;
- le serment signé par le Requérant.

Par ailleurs, le Défendeur maintient que le Requérant ne peut prétendre ignorer les motifs de son licenciement, ayant eu l'occasion d'en discuter avec l'auteur de la décision, préalablement à la notification de celle-ci.

¹ *Derris JENKINS-JOHNSTON c/ BAD*, requête No. 2004/02 (01 décembre 2005), Tribunal Administratif de la BAD, Jugements Vol. 2 (2002 – 2006), pp. 165-168, paragraphes 46, 52, 53 (en partie) et 54 (en partie).

16. En effet, les allégations de manquement à son obligation de discrétion et de loyauté évoquées par lui-même dans son mémorandum du 04 mai 2007 trahissent l'état de dégradation avancée des relations de travail entre le Requérant et son supérieur hiérarchique.

La sanction susceptible de découler de cette dégradation des relations a même été évoquée dans le même mémorandum. Le Requérant y expose en outre que le Président lui a reproché au cours de leur entretien :

- de faire des commentaires critiques dans des lieux publics ;
- de fréquenter des personnes ayant les mêmes opinions sur lui ;
- de manquer de loyauté.

En conséquence, le Président lui a notifié, dès leur entretien du 30 avril 2007, qu'il devenait difficile de travailler avec lui dans la confiance et qu'il entendait lui offrir un congé d'un (1) mois pour lui permettre de réfléchir et de faire des propositions de plans.

17. Le Défendeur précise que le Requérant savait, par son engagement au service de la Banque et plus particulièrement par sa signature du serment, qu'il avait *"l'engagement solennel d'exercer en toute loyauté, discrétion, et conscience les fonctions qui lui sont confiées en qualité de fonctionnaires de la BAD"*, et ce encore plus de façon particulière, du fait de son rattachement au Bureau du Président, impliquant par voie de conséquence l'exigence de relations de confiance.

Le Requérant avait parfaitement compris que, tout en ne voulant plus le maintenir dans son cabinet, le Président souhaitait résoudre cette difficulté en préservant l'image et la crédibilité de la Banque, en évitant de lui donner un caractère conflictuel.

La décision de transfert dans un autre département confirme cette démarche. C'est le Requérant qui, en réponse, dans un mémorandum du 09 mai 2007 a proposé une rupture négociée des relations de travail.

18. Pour le Défendeur, le Requérant s'est réellement abstenu du respect des ses engagements :

- en critiquant en public la gestion du Président ;
- en s'abstenant de prendre ses distance par rapport à l'article publié dans Jeune Afrique et aux propos qui lui étaient prêtés, surtout que les contacts avec les médias faisaient partie de ses attributions, comme cela ressort aussi bien des différents interviews accordés par lui et de l'évaluation de ses performances pour l'année 2004.

Il en résulte que pour le Défendeur les griefs de manquement à l'obligation de discrétion et de loyauté sont établis, en application des dispositions réglementaires :

- l'Article 3.6 du Statut du personnel qui dispose que : *"Les fonctionnaires sont tenus d'observer la plus grande discrétion sur toutes les questions ayant trait aux activités de la Banque"* ;

- l'article 3.5 du même Statut prescrit aux fonctionnaires d'"éviter tout acte et, en particulier, toute déclaration publique de nature à porter préjudice à la Banque ou à leur statut, leur intégrité, leur indépendance, leur impartialité et leur neutralité" ; et,
- le paragraphe 2.1.1 du Code de Conduite de la Banque aux termes duquel "*les membres du personnel doivent faire preuve d'intégrité, d'honnêteté, de probité et de loyauté*".

19. Le Défendeur estime donc qu'au regard des circonstances l'on ne peut pas accepter l'argument du Requéant selon lequel il ignorait les motifs réels de son licenciement. Il demande en outre au Tribunal d'appliquer la jurisprudence du Tribunal Administratif des Nations Unies qui a considéré que le fait que la décision de licenciement d'un membre du personnel ne précise pas le motif de licenciement, n'offre pas de base suffisante à son annulation, car la Requérante avait connaissance des motifs réels de la décision et que, par conséquent, en attaquant la décision devant le Tribunal, elle était raisonnablement en situation d'assurer la défense de ses droits (Jugement N° 131, Restrepo vs. the Secretary General of the United Nations – page 169, paragraphes III à V).

b. Sur l'absence de préavis de licenciement

20. Aux termes de l'article 6.12.1 du Statut du personnel, le respect d'un préavis est obligatoire, sauf dans le cas de faute grave prévu par l'article 10.2 du Statut ou par suite d'autres mesures disciplinaires. Selon le Défendeur, cet article autorise le Président à renvoyer sans préavis ni indemnités un fonctionnaire qui commet une faute grave.

Le Défendeur, ayant estimé que c'était le cas pour le Requéant, a donc appliqué l'article 10.2 aux termes duquel il est stipulé :

"Le Président institue des organes administratifs auxquels participe le personnel, pour traiter des questions disciplinaires, sans préjudice de son pouvoir de renvoyer sans préavis ni indemnité un fonctionnaire qui commet une faute grave."

21. Le Défendeur atteste qu'il ressort de la lettre de licenciement du 28 mai 2007 que la décision du Président était de mettre fin au contrat du Requéant sans indemnités ni préavis, estimant que les faits qui lui étaient reprochés étaient graves. En conséquence, le respect d'un préavis ne s'imposait pas.

c. Sur l'excès de pouvoir et la violation des droits de la défense

22. Le Défendeur, se basant sur les circonstances de l'affaire, estime que les principes et exigences édictés par les dispositions 611.00 (b) et 101.02 (a), perdent leur caractère absolu lorsque, préalablement à la décision de licenciement, le membre du personnel a eu l'opportunité de répondre aux allégations le concernant et qu'il a fait usage de cette opportunité. C'est selon le Défendeur le cas en l'espèce, puisqu'à défaut d'avoir notifié au Requéant les charges pesant contre lui, le Président, au cours de leur entretien du 04 mai 2007, les a évoquées, ainsi que les divers manquements à ses obligations qui rendaient difficile le maintien des relations de travail.

23. Le Requérant a eu l'opportunité d'y répondre et en a pleinement fait usage en adressant au Président le memorandum du 04 mai 2007. Dès lors, il ne peut soutenir que ses droits de la défense n'ont pas été respectés ou qu'il n'a pas été mis en mesure d'en faire usage. Dans ce memorandum, le Requérant a répondu point par point aux griefs qui lui étaient reprochés par le Président.

III. LES DEMANDES DES PARTIES

a. Demandes du Requérant

24. Le Requérant présente une série de demandes basées sur le fait :
- qu'il a été licencié sans préavis ni indemnités, sans qu'une faute professionnelle n'ait été retenue à son encontre ;
 - qu'il a été victime de harcèlement de la part du Président de la BAD ;
 - qu'il a subi une humiliation de la part du Président de la BAD du fait de sa rétrogradation et des circonstances de son licenciement, par un traitement inhumain et dégradant avec une intention manifeste de nuire.
25. En conséquence de cela, le Requérant demande au Tribunal de :
- i) lui allouer une indemnité compensatrice de préavis, prévue au paragraphe 6.12.3 de l'article 6.12 du Statut et à la disposition 612.00 du Règlement du personnel : 53.375 UC ;
 - ii) lui verser une indemnité de rupture de contrat, le licenciement étant intervenu à 18 mois et demi de la fin de son contrat en cours avec la BAD et estimant, vu les reconductions successives de son contrat, qu'il serait membre du personnel de la BAD jusqu'à son départ à la retraite. Pour ce manque à gagner il demande 640.500 UC ;
 - iii) condamner le Défendeur à lui verser au titre d'indemnité de cessation de service, en application de la disposition 612.01 (a) du Règlement du personnel : 31.035,42 UC ;
 - iv) lui allouer au titre de frais de couverture médicale, la couverture médicale pour lui et sa famille jusqu'au 30 juin 2013, date de son départ en retraite ; du fait de l'accident qu'il a eu le 21 décembre 2005 au cours d'une mission officielle, la prise en charge totale des frais médicaux jusqu'à complet rétablissement. Par ailleurs, il estime qu'il était en congé de maladie lorsque le licenciement est intervenu. En application des dispositions 81.02 et 612.00 (f), il demande le paiement de la somme de 8.006 UC, correspondant à la période du 29 mai au 24 juin 2007, dernier jour de son arrêt de travail prescrit par le médecin traitant ;
 - v) lui allouer au titre de dommages intérêts pour préjudice moral pour toutes les humiliations subies à la perte de son emploi, la réduction des perspectives d'en trouver un autre compte tenu de son âge et du silence sur les motifs de son départ, laissant libre cours à toutes sortes de spéculations : 320.249 UC, correspondant à trois années de son traitement annuel en application de l'Article XIII du Statut du Tribunal ;

- vi) condamner le Défendeur au paiement des frais de justice, estimant que c'est lui qui a causé ce contentieux qui a obligé le Requéant à constituer un avocat : 15.000 UC.

b. Demandes du Défendeur

26. Le Défendeur demande au Tribunal de dire et juger que la requête du Requéant est irrecevable et de rejeter toutes ses demandes comme étant sans fondement.

- i) pour l'indemnité compensatrice de préavis, le Défendeur juge que cette demande ne se justifie pas en matière de licenciement sommaire, comme c'est le cas pour le Requéant, sur la base de l'article 6.12.1 du Statut et de la disposition 612.00 (b) du Règlement du personnel ;
- ii) pour l'indemnité de rupture de contrat ; celle-ci est fondée sur la perte de l'opportunité qu'aurait eu le Requéant de travailler encore jusqu'à son départ à la retraite. Le Défendeur relève que, même s'il y a eu renouvellement du contrat du Requéant, celui-ci est un engagement temporaire auquel il peut être mis fin à sa date d'expiration, comme le stipule la disposition 610.01 (b) ;
- iii) pour l'indemnité de cessation de service ; celle-ci est due seulement en cas de cessation de service en application des circonstances prévues à la disposition 612.01 (a) du Règlement du personnel;
- iv) pour les frais de couverture médicale ; aussi bien pour le remboursement des frais médicaux futurs jusqu'au complet rétablissement à la suite de l'accident de travail, que pour la couverture médicale du membre du personnel et sa famille jusqu'au 30 juin 2013, le Requéant ayant servi à la Banque pendant trois (3) ans et cinq (5) mois, le maintien de sa couverture ne peut excéder six (6) mois, soit jusqu'au mois de novembre 2007, en vertu des dispositions de la Résolution B/BD/2007/17 – F/BD/2008/18. S'agissant des remboursements des frais médicaux résultant de l'accident de travail, la politique de la Banque est de rembourser intégralement les demandes éligibles présentées sur la base des justificatifs. Cette politique a été et continue à être appliquée au Requéant ;
- v) pour le paiement du salaire du 29 mai au 24 juin 2007 ; le Défendeur estime que cette demande ne peut qu'être rejetée par le Tribunal puisque le Requéant a fait l'objet d'un licenciement sommaire et que le fait que le membre du personnel était en congé maladie n'a aucun effet, n'ayant pas eu droit à un préavis ;
- vi) pour les dommages et intérêts en réparation du préjudice moral, sur la base de l'Article XII du Statut du Tribunal ; le Défendeur estime que cette demande ne se justifie pas et doit être rejetée : il s'agissait d'un licenciement sommaire pour une faute grave, sans préavis, pour des faits connus, sur lesquels le Requéant a eu l'opportunité de s'expliquer par écrit. Le Requéant n'a pas rapporté la preuve de la faute du Défendeur ni celle du préjudice subi.

IV. LA PROCEDURE

27. Le Président du Tribunal, le professeur Glélé Ahanhanzo, s'est récusé de la procédure en conformité avec la disposition de l'article VI des Règles de procédure en raison de ses rapports personnels avec le Requérant.
28. Une audience publique a eu lieu le 29 juillet 2008. Les deux parties étaient présentes par leurs représentants et exposaient leurs points de vue.

V. LE DROIT

29. Le Président de la Banque a ordonné le licenciement du Requérant, par sa lettre du 28 mai 2007, en recourant à l'article 10.2 du Statut du personnel qui prévoit qu'un fonctionnaire ayant commis une faute grave peut être renvoyé par lui sans préavis ni indemnité. Il incombe donc au Tribunal d'examiner si la procédure suivie pour la mise en œuvre de cet article est exempte de tout reproche et si les conditions matérielles y stipulées étaient remplies dans l'espèce.
30. Selon le Requérant, la procédure a été irrégulière parce que la lettre de licenciement du 28 mai 2007 était très sommaire et n'énonçait pas les faits incriminés. En effet, cette lettre se borne à renvoyer aux dispositions pertinentes du Statut du personnel sans mentionner spécifiquement les bases factuelles qui pouvaient conduire à la mise en œuvre de la procédure de licenciement. Toutefois, le Tribunal est convaincu que le Requérant était bien informé des reproches qu'on lui faisait. Il ressort de son mémoire du 4 mai 2007 que le Président de la Banque lui avait fait part oralement du comportement jugé inacceptable, notamment le fait de critiquer publiquement la gestion du Président au sein de la Banque. Dans ces circonstances, il n'était pas nécessaire de renouveler par écrit les points factuels litigieux. Le Tribunal suit, sur ce point, la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations unies dans l'affaire Restrepo (No. 131, du 10 octobre 1969). Les garanties d'une procédure équitable ("due process"), qui s'imposent aussi dans le cas d'application de l'article 10.2 du Statut du personnel², ont donc été respectées.
31. En ce qui concerne le fond de l'affaire, le Défendeur fait valoir que le Président avait perdu sa confiance dans la loyauté et la discrétion du Requérant. A plusieurs reprises, celui-ci aurait fait des déclarations publiques critiquant le Président. Par ailleurs, le Défendeur se réfère à la notice apparue dans le périodique Jeune Afrique, numéro 2419 du 20 au 26 mai 2007, où il est relaté que le Requérant négociait son départ de la Banque à la suite de sérieuses divergences l'opposant au Président de la Banque. Selon cet article, le Requérant reprocherait au Président « la mauvaise gouvernance et le non respect du Règlement intérieur, notamment dans les procédures de recrutement ». Il affirme que personne d'autre que le Requérant ne peut porter la responsabilité pour cette notice, bien que les détails de la communication de cette pièce d'information à la rédaction du périodique mentionné n'aient pu être élucidés.
32. Le Tribunal doit tout d'abord se demander si les faits allégués par le Défendeur étaient susceptibles d'être qualifiés de faute grave. Le Tribunal constate que le degré de loyauté demandé à un fonctionnaire selon le Statut du personnel (articles 3.5 et 3.6) peut varier considérablement. Dans le cas des conseillers régionaux spéciaux, qui sont

² Voir *C.G.S.*, requête No. 2004/01 (01 décembre 2005), Tribunal Administratif de la BAD, Jugements Vol. 2 (2002-2006), pp. 138, 148, paragraphe 38.

nommés hors concours par une décision discrétionnaire du Président et qui sont ses plus proches collaborateurs, une confiance absolue est nécessairement requise. Le Président ne pourrait mener à bien les multiples tâches qui lui sont confiées s'il avait de bonnes raisons de douter de la volonté sincère de ce personnel choisi sur la base de leur réputation exceptionnelle en Afrique de coopérer avec lui en toute sérénité et loyauté. Des propos mal choisis qui dans le cas d'un fonctionnaire de rang moyen pourraient être considérés comme une erreur regrettable mais n'affectant pas sérieusement le fonctionnement de la Banque, peuvent s'avérer comme hautement préjudiciables quand il s'agit d'une personne occupant le rang du Requérent au sein de la Banque.

- 33.** Le Tribunal accepte donc la thèse du Défendeur que des déclarations publiques critiquant la gestion de la Banque par son Président sont, en principe, susceptibles de constituer des fautes graves au sens de l'article 10.2 du Statut du personnel. De même, lancer un article dans les médias qui jette une mauvaise lumière sur le fonctionnement interne de la Banque est un acte qui compromet sérieusement la confiance qui doit régner au sein du cabinet du Président. Toutefois, le Tribunal ne peut retenir des allégations sans fondement concret. La matérialité des faits pertinents doit être prouvée par l'instance qui a pris la décision portant atteinte à la situation statutaire du Requérent. Or, il est patent que, par sa lettre du 4 mai 2007, le Requérent a rejeté tous les reproches que le Président de la Banque lui avait faits lors de l'entretien du même jour. Au cours de l'audience du 29 juillet 2008, les représentants du Défendeur ont été invités à plusieurs reprises à circonstancier l'affirmation selon laquelle le Requérent aurait publiquement exprimé son attitude négative à l'égard de la politique du personnel poursuivie par le Président de la Banque. Malgré toutes ces demandes d'éclaircissements, aucune preuve n'a été fournie par le Défendeur. Concernant l'article paru dans Jeune Afrique, le Défendeur n'a pas été en mesure non plus d'indiquer spécifiquement une implication du Requérent. Il demeure seulement le fait que le Requérent ne s'est pas publiquement distancé de cet article, omission qui ne peut pas être considérée comme une faute grave si le Requérent n'a pas contribué à sa publication. Le Tribunal se voit donc obligé de conclure que le Défendeur n'a pas rapporté la preuve qu'il lui incombait de rapporter.
- 34.** Par ailleurs, le Tribunal rejette l'argumentation du Défendeur selon laquelle le refus du Requérent d'accepter immédiatement la mutation qui avait été décidée le 7 mai 2007 équivalait à un acte d'insubordination justifiant, à lui seul, le licenciement. Si un fonctionnaire de la Banque est muté à un autre poste, il doit lui être loisible de soulever des objections en faisant des contre-propositions. De plus, il résulte du dossier que la demande du Requérent du 9 mai 2007 suggérant une cessation de service d'accord-parties avait été sérieusement mise à l'étude par la Banque. Dans ces conditions, le Tribunal ne peut accepter la thèse selon laquelle le refus du Requérent de donner son consentement à sa mutation à l'Institut Multilatéral d'Afrique puisse être qualifié comme un acte d'insubordination.
- 35.** Le Tribunal n'ignore pas les contraintes auxquelles était confronté le Président. Le Statut du personnel, sous la protection duquel se trouvait le Requérent, ne connaît que deux procédures pour mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire de la Banque, la procédure ordinaire selon l'article 6.11 du Statut du personnel et la procédure sommaire prévue à l'article 10.2, cette dernière présupposant que le fonctionnaire concerné ait commis une faute grave. Le Statut du personnel ne tient pas compte de la situation spéciale des fonctionnaires appelés à remplir des fonctions hautement politiques et qui, en cas de besoin, devraient être remplaçables à la discrétion du Président, sous réserve de la garantie de leurs intérêts financiers.

36. Le Tribunal arrive donc à la conclusion que le licenciement du Requéant, prononcé en vertu de l'article 10.2 du Statut du personnel, n'était pas conforme aux exigences de cette disposition. Le défendeur n'a pu prouver que le Requéant a commis une faute grave au sens de cet article.
37. D'autre part, le Tribunal tient à souligner que le Président de la Banque n'est nullement obligé de maintenir un fonctionnaire occupant un poste à vocation politique dans ce poste aussi longtemps que les conditions pour un licenciement ne se trouvent pas réunies. Dans son entourage, dans le groupe de ses plus proches collaborateurs, le Président jouit d'un pouvoir d'organisation très large. Si, au sein de ce groupe, il procède à une réorganisation, il est seulement tenu de respecter les droits acquis des collaborateurs dont il veut se séparer.
38. Sur la base des développements qui précèdent, le Tribunal définira dans la suite la réparation qui est due au Requéant comme conséquence de la conduite de la Banque.
39. Le Requéant réclame tout d'abord une indemnité compensatrice de préavis selon l'article 6.12.4 du Statut du personnel et la disposition 612.00 du Règlement du personnel. Le Défendeur conteste cette réclamation en arguant qu'elle n'a pas de fondement dans le cas d'un licenciement sommaire. Etant donné que le Tribunal est arrivé à la conclusion que le recours à l'article 10.2 du Statut du personnel n'était pas justifié en l'espèce, il ne peut refuser au Requéant le bénéfice de l'indemnité compensatrice de préavis.
40. En second lieu, le Requéant demande une indemnité de rupture de contrat. A ce titre, il avance un chiffre de 640.500 UC correspondant à six ans de salaire. Le Tribunal estime que ce montant ne correspond pas à la situation juridique dont le Requéant était titulaire. Son contrat devait se terminer le 14 décembre 2008. Il n'avait aucune confiance légitime dans la prolongation de son emploi au sein de la Banque. Dans la période précédant son licenciement, son contrat avait été prorogé pour de courtes périodes seulement, premièrement pour trois mois (du 15 décembre 2006 au 14 mars 2007) et une deuxième fois pour 21 mois du 15 mars 2007 au 14 décembre 2008). Le Tribunal estime donc que le Requéant ne peut demander une compensation financière pour rupture de contrat que pour la période allant jusqu'au 14 décembre 2008.
41. En ce qui concerne l'indemnité de cessation service revendiquée par le Requéant, il est patent que les conditions énoncées par la disposition 612.01 du Règlement du personnel ne se trouvent pas réunies en l'espèce.
42. En ce qui concerne les frais de couverture médicale, la revendication du Requéant est devenue sans objet. Au cours de l'audience orale, le représentant de la Banque a formellement confirmé que la Banque s'en tiendrait à toutes les obligations envers le Requéant qui lui incombent en vertu de la réglementation applicable.
43. Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal estime que le Requéant ne peut prétendre à des dommages intérêts pour préjudice moral en sus des montants qui devront lui être versés au titre de rupture de contrat. Dans la position politique que le Requéant occupait au sein de la Banque, il ne jouissait pas de la même stabilité de l'emploi que ceux des fonctionnaires classés dans des catégories inférieures.

44. Le Requéant a eu partiellement gain de cause. Mais il a été débouté de la plus grande partie de ses autres demandes. Il n'a donc pas droit au remboursement complet des frais de justice encourus par lui.

VI. LA DECISION

- 1) Le Tribunal ordonne que le Défendeur verse au Requéant
 - a) une indemnité compensatrice de préavis, correspondant à six mois de son dernier salaire ;
 - b) une indemnité pour rupture de contrat, calculée jusqu'au jour où son contrat devait se terminer (14 décembre 2008) ;
 - c) une somme de 9000 USD pour couverture des frais de justice encourus par lui.
- 2) Les autres demandes du Requéant sont rejetées.

Juge Lombe CHIBESAKUNDA

Vice- Président

Mme Albertine LIPOU MASSALA

Secrétaire Exécutif

LE CONSEIL DU REQUERANT

Me Mamadou SAVADOGO

LES CONSEILLERS DU DÉFENDEUR

M. Kalidou GADIO

M. Dotse TSIKATA

M. Kouame KLEMET