

QUATRE-VINGT-DIX-SEPTIÈME SESSION

Jugement n° 2350

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Association européenne de libre échange (AELE), formée par M^{lle} A. M. H. le 17 avril 2003, la réponse l'Association du 22 juillet, la réplique de la requérante du 22 septembre et la duplique de l'AELE du 22 octobre 2003;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. La requérante, ressortissante norvégienne née en 1968, est entrée au service de l'AELE le 1^{er} septembre 1999 au grade P.3 dans l'Unité des pays tiers, au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois ans. Le 21 mars 2002, elle a eu un entretien avec le Secrétaire général adjoint qui lui a offert un renouvellement de contrat de deux ans et une augmentation de traitement par l'octroi d'un échelon. Son supérieur hiérarchique avait recommandé une augmentation par l'octroi de deux échelons. Elle a démissionné avec effet au 30 novembre 2002.

Lors de l'entretien qu'il avait eu avec elle, le Secrétaire général adjoint l'avait encouragée à se montrer plus tolérante à l'égard de ses collègues et l'avait informée qu'un avertissement pourrait être envisagé si elle ne parvenait pas à changer d'attitude. Le 28 mai 2002, l'ambassade de Yougoslavie a appelé son supérieur et lui a fait savoir qu'elle ne parvenait pas à joindre la requérante depuis deux jours. En fait, le téléphone de cette dernière était en dérangement, ce qui l'avait empêchée de recevoir des appels extérieurs. Son supérieur n'a pas réussi à la trouver pendant plusieurs heures mais, lorsqu'il l'a retrouvée, il lui a dit qu'on attendait d'elle qu'elle suive les instructions pour faire en sorte de se tenir à disposition et de s'acquitter de ses tâches essentielles, faute de quoi des mesures disciplinaires pourraient être envisagées. Elle lui a répondu qu'elle allait remettre sa lettre de préavis dans un délai de deux semaines. Le lendemain, elle a appelé pour signaler qu'elle était malade puis a fourni à l'AELE un certificat médical l'autorisant à prendre un congé de maladie du 29 mai au 13 juin. L'AELE lui a demandé de passer un deuxième examen médical, ce qu'elle a fait le 10 juin; cet examen a confirmé qu'elle n'était pas apte au travail le 29 mai et le médecin a recommandé qu'elle reprenne son activité le 13 juin. Elle est revenue au bureau le 17 juin, après avoir fourni un autre certificat médical. En son absence, l'administration avait fait copier le contenu de fichiers se trouvant dans son ordinateur et concernant la réunion officielle d'une sous commission de l'AELE qui devait se tenir le 14 juin.

Lorsque la requérante a repris son travail, elle a demandé à rencontrer le Secrétaire général pour discuter de sa situation; on lui a fait savoir que celui-ci n'en avait pas le temps mais qu'elle pourrait rencontrer soit le Secrétaire général adjoint, soit le chef de l'administration. La requérante a rencontré le chef des ressources humaines à trois reprises en juillet 2002; elle a expliqué sa situation et déclaré qu'elle ne comprenait pas certaines des mesures prises par l'administration. Le chef des ressources humaines lui a dit qu'on la considérait comme une employée compétente et que l'administration préférerait qu'elle ne quitte pas l'AELE; la requérante, pour sa part, souhaitait plutôt trouver un moyen de parvenir à «un règlement à l'amiable» mais estimait qu'il incombait à l'administration d'en proposer un. L'AELE a présenté certaines propositions concrètes que la requérante a rejetées. Elle a présenté une contre proposition jugée inacceptable par l'AELE. Le 3 septembre 2002, elle a adressé une lettre de démission au Secrétaire général, donnant un préavis de trois mois. Sa démission a pris effet le 30 novembre 2002.

Le 20 septembre, la requérante a écrit au Secrétaire général pour demander réparation du harcèlement que des fonctionnaires de l'AELE lui auraient fait subir. Le 30 septembre, le Secrétaire général a rejeté sa demande. Elle a

fait appel de cette décision devant la Commission consultative le 9 octobre 2002. Dans son avis motivé du 20 décembre 2002, la Commission a estimé que la requérante n'avait fait l'objet d'aucun harcèlement de la part de fonctionnaires de l'AELE. Dans une lettre du 31 janvier 2003, le Secrétaire général a informé la requérante qu'il maintenait sa décision antérieure de rejeter sa demande de réparation. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante fait valoir que tant la composition de la Commission consultative que la procédure suivie ont porté atteinte à son droit à une procédure régulière. Selon elle, la composition de la Commission n'était ni juste ni neutre puisque l'une des personnes auxquelles elle reproche de l'avoir harcelée siégeait à la Commission. Elle affirme également que la procédure était entachée de plusieurs vices, notamment parce qu'elle n'avait pas eu la possibilité de répondre à certaines déclarations formulées par d'autres personnes ou de les réfuter. La requérante conclut que, compte tenu des erreurs de procédure commises, l'avis de la Commission était partial et vicié.

Elle soutient que l'attitude de l'administration à son égard, depuis son entretien officieux avec le Secrétaire général adjoint en mars 2002 jusqu'à sa démission, équivalait à du harcèlement. Tout d'abord, on lui avait dit qu'elle n'obtiendrait une augmentation de traitement par l'octroi d'un seul échelon dans le grade, et non pas des deux échelons proposés par son supérieur, puis elle a été informée qu'elle n'obtiendrait qu'une prolongation de deux ans de son engagement, et non les trois années «habituelles». Elle soutient que demander un deuxième avis médical alors qu'elle se trouvait en «congé de maladie autorisé» était injustifié et dénotait un manque de confiance et un parti pris à son égard. En outre, il y avait eu violation du secret médical.

L'administration de l'AELE a accédé à son ordinateur sans qu'elle le sache ni ne l'y autorise alors même qu'elle avait donné par téléphone tous les renseignements nécessaires à la personne qui l'avait remplacée. Elle affirme qu'elle aurait donné l'autorisation d'accéder à son ordinateur si on le lui avait demandé en lui expliquant clairement la raison. Elle fait observer que l'Association a beau ne pas avoir de politique en matière d'accès aux ordinateurs, cela ne devrait pas empêcher les fonctionnaires de l'AELE de s'abstenir de porter atteinte au «droit au respect et à la vie privée».

Elle soutient qu'elle a été menacée de mesures disciplinaires et maintient que sa démission lui a été imposée comme suite directe des pressions d'ordre professionnel et moral exercées sur elle. Celles-ci ont rendu sa vie au travail insupportable et ont eu des conséquences sur sa santé.

Elle demande au Tribunal de lui octroyer une somme égale à six mois de traitement plus «le fonds d'épargne» ainsi que 10 000 francs suisses supplémentaires en réparation du tort subi. Elle réclame également le remboursement des dépens. A titre subsidiaire, elle demande la révision de certaines règles et politiques de l'Association, particulièrement celles concernant le congé de maladie, les rapports d'évaluation et le traitement des données électroniques. Elle souhaite que soient révisées les dispositions réglementaires régissant la Commission consultative et demande que celle-ci adopte un règlement intérieur conforme à celui d'organes similaires dans les autres organisations internationales.

C. Dans sa réponse, l'Association soutient que le Tribunal n'a pas compétence pour examiner la requête en ce qui concerne la révision de certaines règles et politiques demandée par la requérante.

La défenderesse fait valoir que la décision d'offrir à la requérante une prolongation d'engagement de deux ans était conforme à la politique de l'AELE où la durée maximale de service est fixée à six ans. En vertu de cette politique, les membres du personnel ayant déjà travaillé trois ans se voient offrir une prolongation d'engagement «allant jusqu'à» trois ans. Lorsqu'elle propose une prolongation d'engagement, l'Association doit garder à l'esprit son intérêt bien compris et veiller à ce que la rotation du personnel se fasse de manière progressive. Cette situation a été expliquée à la requérante lorsqu'on lui a offert une prolongation de contrat. Par ailleurs, même si son supérieur immédiat a estimé qu'il y avait lieu d'augmenter son traitement par l'octroi de deux échelons, le Secrétaire général n'était pas tenu de partager cet avis. Une augmentation par l'octroi d'un échelon est la pratique «normale» alors qu'une augmentation par l'octroi de deux échelons n'est accordée que dans des circonstances exceptionnelles.

L'Association nie que la requérante ait été menacée de mesures disciplinaires; on l'a avertie des dispositions qui pourraient être prises si elle ne corrigeait pas certaines insuffisances. La défenderesse nie également avoir demandé à la requérante de démissionner : celle-ci n'a accepté aucune des propositions de règlement présentées par l'AELE et a démissionné de son plein gré. L'Association soutient que la procédure de recours n'a pas été viciée et que les dispositions en vigueur ont été suivies.

S'agissant du congé de maladie, l'Association fait observer que la requérante a appelé pour dire qu'elle était malade le lendemain du jour où elle avait informé son supérieur qu'elle allait remettre son préavis de démission. L'AELE, estimant que le certificat médical produit ne contenait pas tous les renseignements nécessaires, a demandé un deuxième avis médical, comme l'y autorisent les Statut et Règlement du personnel. Elle fait observer qu'une enquête avait été menée au sujet d'une éventuelle infraction au principe de confidentialité en ce qui concernait le congé de maladie pris par la requérante, dont il était ressorti que les informations détenues avaient été traitées avec la discrétion nécessaire et que c'était la requérante elle-même qui avait fourni des renseignements à des tiers. En ce qui concerne l'accès à son ordinateur, l'Association indique que l'intéressée avait été chargée de la préparation d'une réunion importante qui devait se tenir le 14 juin; à partir du moment où elle refusait de fournir son mot de passe pour qu'un collègue puisse accéder aux documents nécessaires, l'Association n'avait d'autre choix que de faire une copie de ses fichiers professionnels.

D. Dans sa réplique, la requérante maintient sa position. Elle estime que l'obliger à se faire examiner par un deuxième médecin alors qu'elle se trouvait en congé de maladie «traduisait un comportement hostile et méfiant à son égard de la part de la direction de l'AELE». C'est en raison de ce type de harcèlement qu'elle a été contrainte de démissionner; quitter un environnement aussi hostile et éprouvant était devenu une nécessité.

Elle soutient que la procédure de recours interne ne donne pas au personnel les garanties voulues et qu'elle est donc inadéquate. De même, les dispositions du Règlement du personnel en vigueur concernant la protection des membres du personnel contre le harcèlement sont inappropriées ou incomplètes.

L'AELE n'avait aucune raison d'accéder à son ordinateur sans lui en demander auparavant la permission.

E. Dans sa duplique, l'Association maintient que la prolongation du contrat de la requérante et l'augmentation d'échelon qui lui a été octroyée étaient pleinement conformes aux Statut et Règlement du personnel. Elle maintient que l'intéressée s'est vu offrir une prolongation de deux ans pour éviter une trop forte rotation des effectifs de son unité en 2005.

La défenderesse considère que sa demande d'un second avis médical était justifiée étant donné les circonstances entourant le congé de maladie de la requérante. Cette situation était précisément de celles qui appellent l'établissement d'un second certificat.

Selon l'Association, il existait «une raison professionnelle impérative» pour accéder aux fichiers contenus dans l'ordinateur de la requérante pendant son congé de maladie. Elle maintient que celle-ci n'a jamais été invitée ni contrainte à démissionner et qu'elle a toujours été traitée avec le plus grand respect. La requérante n'a produit aucune preuve établissant qu'elle avait subi un tort professionnel ou moral.

CONSIDÈRE :

1. Dans sa requête devant le Tribunal, la requérante maintient l'allégation de harcèlement moral qu'elle a avancée dans son recours interne et soutient en outre qu'elle s'est vu refuser le droit à une procédure régulière devant la Commission consultative. Elle demande une réparation d'un montant équivalant à six mois de traitement plus «le fonds d'épargne», comme elle le réclamait à l'origine et, pour la première fois, une réparation pour sa démission forcée. Elle souhaite de surcroît que certaines dispositions du Règlement du personnel soient révisées, notamment celles relatives à la Commission consultative.

2. L'AELE soutient que la requête est irrecevable en ce qui concerne la demande de révision de certaines dispositions du Règlement du personnel et de certaines politiques. En cela, elle a manifestement raison. Le Tribunal n'a compétence que pour examiner des requêtes concernant l'inobservation des conditions d'engagement ou des dispositions des Statut et Règlement du personnel de l'AELE. Sur le fond, l'Association nie que la requérante ait été victime de harcèlement et qu'elle ait été forcée à démissionner. D'autre part, elle maintient qu'il n'y a pas eu violation des droits de la défense devant la Commission consultative.

Sur la recevabilité et les droits de la défense

3. L'AELE ne met pas spécifiquement en question la recevabilité de la requête, mais dans la mesure où celle-ci contient une demande de réparation, présentée pour la première fois devant le Tribunal, pour ce que la requérante qualifie de démission forcée, on peut effectivement se demander si cet élément de la requête est

véritablement recevable. Toutefois, il n'y a pas lieu d'examiner ce point ni la question de savoir si les droits de la défense ont été respectés dans la procédure devant la Commission consultative car, même pris sous leur angle le plus favorable, les faits ne peuvent étayer les assertions de la requérante lorsqu'elle dit qu'elle a été victime de harcèlement ou que sa démission a été involontaire.

Sur le harcèlement et la démission forcée

4. Il ne fait pas de doute que la requérante était une fonctionnaire compétente et très appréciée. Dans son rapport d'évaluation pour la période allant du 1^{er} mars 2001 au 1^{er} mars 2002, elle était qualifiée d'«éminente spécialiste des questions de pêche» et son travail faisait l'objet de commentaires élogieux. Son supérieur concluait ses observations comme suit :

«[La requérante], à sa façon extravertie et franche, a également contribué d'une manière appréciable à favoriser un esprit d'équipe au sein de l'Unité. Compte tenu de ses capacités éprouvées, [elle] mérite de se voir offrir un nouveau contrat qui tienne compte de ses responsabilités accrues. L'échelon V dans le grade P.3 semblerait un niveau approprié.»

Il recommandait ainsi une augmentation de traitement par l'octroi de deux échelons.

5. Malheureusement, le franc parler n'est pas une qualité universellement admirée. A peu près en même temps que son supérieur établissait ce rapport d'évaluation, le chef de l'administration sollicitait et obtenait de la requérante ses vues sur l'atmosphère qui régnait dans le secrétariat. A la fin de la conversation, il l'a remerciée de sa franchise mais a déclaré par la suite qu'il s'était «senti comme un enfant grondé». Plus tard encore, lorsque la requérante alla le trouver pour revenir sur cette déclaration, il lui dit qu'elle lui «rappelait les poissonnières [qui] l'apostrophaient lorsqu'il était enfant».

6. La requérante a rencontré, le 21 mars, le Secrétaire général adjoint qui l'a informée qu'elle bénéficierait d'une augmentation par l'octroi d'un seul échelon et que son engagement ne serait renouvelé que pour deux ans. Il a également fait référence à sa conversation avec le chef de l'administration et lui a demandé de s'engager à ne plus parler à la direction ou de la direction d'une manière qui puisse être ressentie comme offensante. D'après la requérante, il lui a dit qu'elle ne recevrait qu'un échelon d'augmentation parce qu'elle «n'avait pas l'esprit d'équipe» et qu'elle était «à l'origine de la mauvaise ambiance qui régnait au bureau de Genève»; que son engagement était renouvelé pour deux ans, et non trois, parce qu'on l'avait entendu dire que «quatre ans constituent une durée suffisante pour n'importe quel emploi».

7. Après l'entretien avec le Secrétaire général adjoint, la requérante a parlé au Secrétaire général et lui a dit qu'elle était choquée par les propos de celui-ci. Le Secrétaire général lui a expliqué qu'on lui offrait un engagement de deux ans pour éviter que les contrats n'expirent en même temps. Il a déclaré qu'il réexaminerait la décision d'une augmentation par l'octroi d'un échelon et parlerait au Secrétaire général adjoint de la question de l'engagement qu'on lui avait demandé de prendre. Il a ajouté que la requérante avait une forte personnalité.

8. Personne ne conteste que, conformément à l'article 21.5 du Règlement du personnel, les augmentations de deux échelons ne sont accordées que dans des cas exceptionnels pour un travail particulièrement méritoire. Apparemment, le Secrétaire général n'était pas convaincu que la requérante satisfaisait à ce critère et, le 22 mars, le Secrétaire général adjoint a confirmé qu'elle ne recevrait une augmentation que d'un seul échelon mais a déclaré que l'engagement qui lui avait été demandé auparavant n'était plus exigé. Un échange de vues a eu lieu sur ce que l'on pensait être le problème et la requérante a été informée que la direction «n'appréciait pas son langage gestuel» et que, si elle n'en changeait pas, elle pourrait recevoir ou recevrait une lettre d'avertissement. En fin de compte, cette lettre n'a jamais été envoyée.

9. Un nouveau chef de l'Unité des pays tiers a été nommé le 1^{er} avril 2002. Il semble qu'il se soit offensé d'une remarque faite par la requérante le 11 avril et qu'il lui ait dit le lendemain qu'il trouvait son comportement «totalement inacceptable». Il a également désapprouvé certaines opinions qu'elle avait exprimées dans un document d'information interne.

10. Le 28 mai, le chef de l'Unité de la requérante lui a fait observer qu'une ambassade n'avait pas réussi à entrer en contact avec elle depuis deux jours et qu'on attendait d'elle qu'elle soit disponible pendant les heures de bureau. A cette occasion, il s'est plaint de son langage gestuel et a déclaré qu'il se pourrait qu'elle reçoive une

lettre d'avertissement. Aucune lettre n'a toutefois été envoyée. Pendant l'entretien, la requérante l'a informé qu'elle allait démissionner dans un délai de quelques semaines. Le lendemain elle a pris un congé de maladie puis, au cours d'une conversation téléphonique pendant ce congé, a déclaré qu'elle avait des problèmes de dos.

11. Alors qu'elle était absente pour congé de maladie, deux événements se sont produits qui se sont révélés particulièrement éprouvants pour la requérante. Tout d'abord, on lui a demandé de passer un examen médical pratiqué par un médecin nommé par l'AELE, alors qu'elle avait fourni un certificat médical attestant qu'elle n'était pas apte à travailler. Contrairement à ce que la requérante soutient, cette mesure était tout à fait légitime puisque l'article 41.3 du Règlement du personnel dispose ce qui suit :

«Tout fonctionnaire en congé de maladie peut, à tout moment, être prié de passer un examen médical pratiqué par un médecin désigné par le Secrétaire général qui peut refuser toute prolongation de congé de maladie si, de l'avis de ce médecin, le fonctionnaire est apte à reprendre ses fonctions».*

Toutefois, cette disposition ne permet pas à l'AELE d'exiger du médecin qu'il précise la nature de la maladie, comme ce fut le cas en l'espèce. Il a été signalé que la requérante souffrait de dépression par suite d'un conflit sur son lieu de travail. La requérante a été encore plus affectée lorsque cette information a été communiquée à d'autres membres du personnel.

12. Deuxièmement, pendant que la requérante était en congé de maladie, on a accédé à son ordinateur sans son autorisation. Elle avait commencé à préparer une réunion officielle de sous-commission, tâche qui, pendant son absence, avait été reprise par une autre personne. Elle avait dit à cette dernière qu'il n'y avait rien dans son ordinateur qui soit d'une quelconque utilité. On y a néanmoins accédé au motif que cela devait permettre d'achever les préparatifs de la réunion devant se tenir le 14 juin 2002.

13. La requérante a repris le travail le 17 juin et demandé un entretien au Secrétaire général pour discuter de sa situation. On lui a dit de s'adresser au chef des ressources humaines, auquel elle s'est plainte, le 17 juillet, de ce qui s'était passé. Apparemment, elle a également évoqué la possibilité de démissionner mais, comme elle le dit elle-même, on lui a répondu que «la direction préférerait qu'elle reste [...] étant donné qu'on la considérerait comme une employée compétente». Elle aurait alors déclaré qu'il fallait que règne «un minimum de confiance» et indiqué qu'elle souhaitait «un règlement à l'amiable». On lui a proposé trois mois de traitement si elle démissionnait, mais elle a refusé cette offre.

14. La requérante a par la suite rencontré le chef des ressources humaines et le Secrétaire général. Lors de l'entretien qu'elle a eu avec ce dernier le 26 juillet, au cours duquel elle a soutenu que son affaire était un cas de «harcèlement moral et de violation de la vie privée», on lui a dit qu'étant donné qu'elle était une employée compétente, la direction souhaitait qu'elle continue de travailler à l'AELE. Apparemment, elle n'a pas trouvé cela convaincant et a continué de parler de démission; le Secrétaire général lui a instamment demandé de réfléchir à l'offre de trois mois de traitement qui lui avait déjà été faite et a dit qu'il examinerait la possibilité d'améliorer cette offre. En effet, une offre de quatre mois de traitement lui a été faite la semaine suivante.

15. La requérante ne l'a pas acceptée mais, le 20 août, elle a informé l'administration qu'elle accepterait, en un seul versement, six mois de traitement, plus «le fonds d'épargne». Le 26 août, elle a eu un nouvel entretien avec le Secrétaire général qui l'a informée que sa proposition n'était pas acceptable. Il lui a donné vingt quatre heures pour réfléchir à son offre précédente et lui a dit que celle-ci serait retirée si elle ne démissionnait pas le lendemain. La requérante n'a pas démissionné le lendemain mais a présenté sa démission le 3 septembre. Le 20 septembre 2002, elle a officiellement demandé une réparation d'un montant équivalant à six mois de traitement, plus le fonds d'épargne, ainsi qu'une «reconnaissance écrite du tort que lui avaient causé des fonctionnaires de l'AELE», notamment en relation avec les événements qui s'étaient produits pendant son congé de maladie.

16. La requérante s'étant vu dire par deux fois que la direction ne voulait pas qu'elle démissionne, il est impossible de conclure que sa démission n'a pas été volontaire. Elle ne sert pas sa cause en faisant référence à la conversation qu'elle a eue avec le Secrétaire général au cours de laquelle celui-ci lui a indiqué que son offre serait retirée s'il ne recevait pas sa démission le lendemain. En effet, il s'agissait manifestement là d'une tentative de mettre fin aux négociations dans le cadre desquelles le Secrétaire général avait demandé instamment à la requérante de ne pas démissionner alors que pour sa part, semble-t-il, elle évoquait sa démission comme une réelle possibilité. Au demeurant, la requérante n'a pas démissionné le lendemain mais plusieurs jours après. La conclusion selon laquelle elle aurait été contrainte à démissionner doit être rejetée.

17. Les décisions par lesquelles la requérante se voyait offrir seulement un engagement de deux ans et une augmentation de traitement par l'octroi d'un échelon étaient des décisions que le Secrétaire général était habilité à prendre dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation. Cela étant, ces décisions ne peuvent être considérées comme relevant d'une campagne de harcèlement que si les autres événements invoqués par la requérante permettent de déduire qu'elles étaient motivées par de l'hostilité, de la mauvaise volonté ou une autre raison inappropriée.

18. La requérante n'a pas établi qu'il y avait eu harcèlement. Les événements qui se sont produits pendant son absence pour congé de maladie étaient tout à fait regrettables, mais il était compréhensible que l'on demande un second avis médical dans un contexte où la requérante avait avancé l'idée qu'elle allait démissionner dans un délai de quelques semaines et ne s'était pas plainte auparavant de problèmes de dos. Il est également compréhensible qu'étant donné l'urgence des préparatifs de la réunion de la sous-commission auxquels la requérante travaillait, on ait accédé à son ordinateur. Ces deux questions auraient pu, et dû, être traitées avec plus de doigté et avec la considération voulue pour la vie privée de la requérante. Mais ces événements sont loin de prouver qu'elle faisait l'objet d'une hostilité équivalant à du harcèlement.

19. Le harcèlement n'est pas davantage établi par les conversations au cours desquelles la requérante s'est vu reprocher son attitude et son langage gestuel. De même que ses supérieurs étaient tenus de respecter la dignité de la requérante, celle-ci était dans l'obligation de les traiter avec respect. Malheureusement, il est fréquent que la franchise avec laquelle on exprime ses opinions soit interprétée comme un manquement au respect dû à un supérieur.

20. Les conclusions concernant le harcèlement moral et la démission forcée ne sont pas corroborées par les événements sur lesquels la requérante les fonde.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 mai 2004, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M^{me} Mary G. Gaudron, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 14 juillet 2004.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Mary G. Gaudron

Catherine Comtet

* Traduction du greffe.