

114^e session

Jugement n° 3170

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la quatrième requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M^{lle} A. P. le 1^{er} mars 2011 et régularisée le 9 mai, la réponse de l'Organisation du 16 juin, la réplique de la requérante datée du 19 septembre et régularisée le 22 septembre, la duplique de l'OMC en date du 28 octobre 2011, les documents fournis par la requérante le 1^{er} novembre 2012 à la demande du Tribunal, accompagnés des commentaires de l'intéressée, et les observations finales de l'Organisation du 7 novembre 2012;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Des faits pertinents au présent litige sont exposés dans les jugements 3010 et 3131 relatifs aux première et troisième requêtes de l'intéressée. Il convient de rappeler qu'en mai 1995 la requérante, qui travaillait depuis trois ans pour le Service médical commun des Nations Unies, lequel était géré par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), fut nommée infirmière responsable du Service médical de l'OMC, tout en restant employée par l'OMS dans le cadre d'un contrat de cinq ans qui devait prendre fin le 31 mai 2006. Après

qu'elle eut décidé de se détacher du Service médical commun et de créer son propre Service médical, l'OMC employa l'intéressée en vertu d'un contrat de durée déterminée de deux ans, prenant effet le 1^{er} mars 2006, qui fut ultérieurement renouvelé. L'OMS la plaça alors en congé sans traitement.

La requérante ayant fait savoir qu'elle avait des doutes sur les compétences du médecin-chef du Service médical — le docteur M., qui était sa supérieure hiérarchique directe — ainsi que sur sa capacité à organiser les activités dudit service, les relations de travail que les intéressées entretenaient commencèrent à se dégrader et, en novembre 2006, un médiateur fut nommé à l'initiative du docteur M. Dans un courriel du 27 novembre 2006, la requérante indiqua que cette personne était, à ses yeux, un collaborateur «trop proche» de sa supérieure et elle s'enquit de la possibilité de nommer un autre médiateur. Elle entreprit ensuite d'autres démarches, notamment auprès du directeur de la Division des ressources humaines. Le 14 mai 2007, le docteur M. envoya au cabinet du Directeur général un mémorandum concernant les accusations de fautes professionnelles que sa subordonnée proférait à son encontre. Elle attirait l'attention sur «les éléments notés dans la dernière évaluation professionnelle de [la requérante] tant sur le plan de l'organisation de son travail que sur le plan comportemental» et déclarait qu'il lui semblait nécessaire de «référer [l'intéressée] aux collègues médecins de l'OMS en charge de son dossier de santé au travail, qui pourr[aie]nt demander toute investigation complémentaire» s'ils le jugeaient utile. En avril 2008, la requérante présenta une demande tendant à la mise en œuvre d'une nouvelle médiation, mais celle-ci resta sans suite.

Entre-temps, le Directeur général avait sollicité du Comité consultatif mixte qu'il formule des recommandations sur le type de service médical qui serait le mieux adapté aux besoins de l'Organisation et de son Secrétariat. Après que ce comité eut rendu son rapport, le directeur de la Division des ressources humaines, sur proposition du Directeur général, demanda la réalisation d'un «audit visant à déterminer l'adéquation du rôle, des missions et de la structure du Service médical». Dans son rapport du 3 mars 2008, l'auditeur

indiqua que, bien qu'un service de médecine du travail soit par nature difficile à gérer, il n'en restait pas moins que des «décisions claires et fermes d[e]v[ai]ent être prises par la hiérarchie». Il ajoutait que l'«opportunité d'une période probatoire de quelques mois, après une sérieuse admonestation [du docteur M. et de la requérante] et l'exhortation à collaborer activement, ne p[ouvai]t être a priori exclue», mais que les chances de réussite semblaient très limitées «vu le niveau atteint dans le conflit de personnes». De son point de vue, la solution alternative consistait à recentrer ledit service sur sa mission première de médecine et de santé au travail, à sous-traiter les autres activités et à redimensionner le service en conséquence.

Le 26 novembre 2008, la requérante fut informée qu'en raison d'une restructuration du Service médical entraînant la suppression de son poste, son contrat ne serait pas renouvelé au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 28 février 2009.

Par mémorandum du 18 février 2009, le Directeur général l'avisait que, compte tenu du fait qu'il était impossible de la réaffecter, elle était licenciée, et ce, avec effet au 31 mai. Il ajoutait que, dans la mesure où la nouvelle structure du service susmentionné devait être opérationnelle au 1^{er} mars 2009, il avait en outre décidé de lui allouer une indemnité compensatrice en lieu et place de préavis.

La requérante écrivit au directeur de la division susmentionnée le 27 février 2009, soit la veille du jour de son départ de l'Organisation, pour lui demander d'ouvrir une enquête sur le comportement — qu'elle qualifiait de «harcèlement» — que le docteur M. avait eu à son égard depuis quatre ans. L'enquêteur qui fut finalement désigné reçut notification de son mandat le 18 février 2010. Dans son rapport, qu'il rendit le 28 novembre, il conclut que la requérante n'avait fait l'objet d'aucun harcèlement moral. Par une lettre du 2 décembre 2010, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général informa l'intéressée qu'il faisait siennes les conclusions contenues dans ledit rapport. Considérant qu'«aucune action particulière» n'était requise, il l'autorisait à saisir directement le Tribunal de céans si elle le souhaitait.

B. En premier lieu, la requérante soutient, en s'appuyant sur divers paragraphes des Normes de conduite applicables au personnel du secrétariat de l'OMC, que le comportement du docteur M., qui a consisté à la rabaisser, l'intimider, la mettre à l'écart, l'empêcher de faire son travail et donc à accepter, et même à faire en sorte, que pendant des années elle se sente humiliée et rejetée, est constitutif d'un harcèlement. Selon elle, en représailles aux critiques qu'elle avait formulées au sujet de sa supérieure, cette dernière a tenté de «détruire [sa] réputation» en mettant en doute sa santé tant physique que mentale et en invitant les médecins de l'OMS à l'examiner sans avoir obtenu son accord. À ses yeux, le docteur M. l'a ainsi empêchée de retrouver un emploi dans l'une des autres organisations internationales basées à Genève. La requérante dénonce ensuite le comportement dénigrant que sa supérieure a adopté à son égard en présence de patients ou de collègues, en lui reprochant par exemple lors d'une réunion de service tenue le 24 septembre 2008 d'avoir contesté les rapports d'évaluation de son comportement professionnel pour 2006 et 2007. Elle ajoute que sa supérieure hiérarchique a progressivement réduit ses responsabilités, jusqu'à ce que ses tâches s'apparentent davantage à celles d'une assistante administrative qu'à celles d'une infirmière, et elle en veut notamment pour preuve la teneur des objectifs que le docteur M. lui a assignés dans son rapport d'évaluation pour 2008. Elle souligne qu'après avoir fait l'objet pendant plus de dix ans d'excellents rapports d'évaluation, son comportement professionnel pour 2006, 2007 et 2008 a été jugé insatisfaisant par sa supérieure. Elle en déduit que ces évaluations étaient entachées de «parti pris» et qu'il s'agissait en réalité de nouvelles mesures de représailles (voir le jugement 3010 et le jugement 3171 de ce jour relatif à la deuxième requête de l'intéressée). Enfin, elle énumère une série de mesures vexatoires dont elle a fait l'objet, comme le fait que le docteur M. a ordonné le remplacement du mobilier de son bureau en son absence et sans qu'elle ait préalablement donné son accord. Elle souligne qu'à cette occasion sa supérieure a demandé aux services de sécurité de fouiller son bureau afin de rechercher les documents qu'elle rassemblait pour préparer ses recours. Contestant la définition du harcèlement qui a été retenue pour mener l'enquête au motif que, conformément à la

jurisprudence du Tribunal de céans, la notion d'intention de harceler ne devait pas entrer en ligne de compte, elle estime que le rapport d'enquête est sans valeur.

En deuxième lieu, la requérante affirme qu'alors même que le paragraphe 14 du mémorandum administratif n° 941 prévoit que tout fonctionnaire en butte à un quelconque problème en rapport avec son activité professionnelle peut recourir à la médiation, l'OMC a manqué à ses obligations dans ce domaine en ne nommant pas un médiateur compétent et impartial. Elle relève que, puisque, de son point de vue, le médiateur nommé en novembre 2006 n'offrait pas les garanties d'impartialité requises par ledit mémorandum administratif, elle a demandé la nomination d'un autre médiateur, mais qu'il n'a pas été donné suite à cette demande. Elle souligne qu'elle a présenté une nouvelle demande en ce sens en avril 2008, mais que l'Organisation a alors considéré qu'une telle procédure prendrait trop de temps et s'avèrerait trop coûteuse.

En troisième lieu, la requérante soutient que, pour ce qui a trait à l'enquête, l'Organisation a également manqué à ses obligations. Elle fait valoir que cette dernière a mis un an pour ouvrir ladite enquête, laquelle n'aurait donc pas été menée «promptement», en méconnaissance du paragraphe 19 des Normes de conduite. Elle reproche à l'OMC d'avoir ouvert une «enquête préliminaire», alors qu'une telle étape n'est pas prévue par les textes applicables, puis d'avoir encore retardé le processus en prétextant des difficultés pour identifier un enquêteur. Par ailleurs, la requérante fait grief à l'Organisation d'avoir indûment cherché à influencer les résultats de l'enquête, notamment en empêchant l'enquêteur de consulter les dossiers médicaux apportant la preuve de l'incompétence du docteur M. et en ayant avec lui, parfois par l'intermédiaire de son conseiller juridique, des échanges «secrets». Selon elle, l'enquête n'a pas été menée de manière approfondie et les droits de la défense n'ont pas été respectés.

En dernier lieu, la requérante prétend qu'elle a été victime de harcèlement de la part de l'OMC elle-même. Elle en veut pour preuve le fait que, malgré sa demande tendant à ce que l'accès à son compte de messagerie électronique soit maintenu jusqu'au 31 mai 2009,

celui-ci a été suspendu dès le 28 février. Elle se plaint en outre d'un traitement discriminatoire puisque certaines personnes ont continué d'accéder sans restriction à leur compte plusieurs mois après avoir cessé leurs fonctions à l'OMC. De plus, il a été décidé qu'à partir du mois de mars 2009 son accès aux locaux de l'Organisation serait limité. Elle souligne que, lorsqu'elle a été amenée à se rendre à l'OMC, elle a été étroitement surveillée et que, le 23 avril 2010, elle a été retenue au poste de sécurité contre son gré au vu et au su d'une partie du personnel, ce qui a aggravé son sentiment d'humiliation. Elle signale par ailleurs que le 26 février 2009, jour où elle organisait une petite réception à l'occasion de son départ, la Division des ressources humaines a une nouvelle fois voulu l'intimider en la convoquant dans le but de lui rappeler, sur un ton très menaçant, son devoir de confidentialité. De plus, en violation, selon elle, des textes applicables, elle s'est vu refuser la possibilité d'être assistée par un membre du personnel lors de deux entretiens importants avec l'administration, dont l'un concernait sa cessation de service.

À titre principal, la requérante demande au Tribunal de reconnaître qu'elle a été victime de harcèlement et de lui allouer une somme minimale de 100 000 francs suisses en réparation du tort moral subi. À titre subsidiaire, elle lui demande d'ordonner l'ouverture d'une nouvelle enquête et de lui allouer une somme minimale de 50 000 francs pour tort moral. Dans chaque hypothèse, elle sollicite en outre l'annulation de la décision attaquée et au moins 10 000 francs à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse rappelle que l'enquête, au cours de laquelle la requérante a eu toute latitude d'exposer son point de vue, a démontré que cette dernière n'avait été victime d'aucun harcèlement moral. Selon elle, ce que l'intéressée tente de présenter comme étant du harcèlement est principalement la conséquence du fait qu'elle n'a pas su s'adapter à un nouveau contexte professionnel. En effet, après avoir travaillé quasiment sans supervision pendant une dizaine d'années, elle a été placée sous l'autorité du docteur M., qu'elle jugeait incompétente et dont le temps de travail est passé

progressivement de 20 à 80 pour cent, ce qui a entraîné l'aggravation des difficultés rencontrées.

L'OMC reconnaît qu'en juillet 2008 le Directeur général a décidé de ne pas mettre en œuvre une procédure de médiation au motif que celle-ci prendrait trop de temps et s'avèrerait trop coûteuse, mais elle déclare que la requérante est forclosée à contester cette décision. Elle signale que, lorsque l'intéressée a présenté sa demande de médiation, un auditeur avait déjà été nommé. Celui-ci ayant recommandé de sous-traiter certaines activités du Service médical, le Directeur général a considéré qu'il ne se justifiait pas d'entamer une telle procédure puisque les protagonistes allaient peut-être quitter le service de l'Organisation.

Pour ce qui a trait à l'enquête, la défenderesse explique qu'après que la requérante eut demandé l'ouverture d'une enquête le 27 février 2009, elle a été invitée, dès le 3 mars, à fournir les éléments de preuve en sa possession, ce qu'elle n'a fait que le 9 avril. Ceux-ci ayant été jugés suffisants pour justifier l'ouverture d'une enquête, les recherches pour identifier un enquêteur ont débuté, mais elles ont dû être interrompues le 8 juin, l'intéressée envisageant alors la négociation d'un accord amiable pour l'ensemble des procédures qu'elle avait entamées. L'Organisation indique que c'est finalement la requérante qui proposa elle-même, en décembre 2009, la nomination de la personne qui fut ultérieurement désignée pour mener l'enquête. Elle fait remarquer que la définition du harcèlement retenue pour mener l'enquête figurait dans le mandat de l'enquêteur, document qui a été soumis à la requérante avant son adoption et au sujet duquel elle n'a pas soulevé d'objection. Elle ajoute que, puisque cette définition faisait référence à des «agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet» de dégrader les conditions de travail de l'intéressée, ledit mandat couvrait aussi bien le harcèlement intentionnel que le harcèlement objectif, lequel ne résulte pas d'une volonté particulière. Par ailleurs, l'OMC admet avoir été en contact avec l'enquêteur, notamment concernant la durée et les coûts de l'enquête. Elle précise que, si son conseiller juridique est intervenu à trois reprises, c'était dans le but de faciliter la tâche de l'enquêteur.

Enfin, la défenderesse s'attache à démontrer qu'elle n'a à aucun moment harcelé la requérante. Elle explique que la suspension de l'accès à la messagerie électronique du fonctionnaire le jour de sa cessation de service est automatique et que, si certains fonctionnaires ont vu leur accès maintenu après la fin de leur contrat, c'était pour leur permettre de terminer un travail. Elle souligne que, même si les difficultés auxquelles l'intéressée s'est trouvée confrontée ne pouvaient être imputées qu'à un manque d'organisation de sa part, les services informatiques lui ont prodigué leur assistance et ont réactivé sa messagerie pendant un mois pour lui permettre de prendre connaissance des courriels qui lui étaient adressés. L'OMC fait valoir que, du fait qu'elle avait perdu son statut de membre du personnel, la requérante ne pouvait plus accéder librement à ses locaux. Les restrictions qui ont ainsi été imposées à l'intéressée permettaient au surplus de s'assurer que tous les documents que celle-ci pourrait réclamer pour constituer son dossier seraient obtenus par les voies officielles. S'agissant de l'incident du 23 avril 2010, elle soutient que la requérante n'a à aucun moment été retenue contre son gré. Si les gardes de sécurité sont intervenus, c'est parce qu'elle quittait les locaux de l'Organisation en emportant plusieurs classeurs, mais elle a finalement pu repartir avec ceux-ci sans que leur contenu ait été vérifié. De l'avis de la défenderesse, il était pleinement justifié de convoquer l'intéressée le 26 février 2009 — celle-ci n'étant disponible que ce jour-là — car la rumeur courait qu'elle avait manqué à son devoir de confidentialité. Elle signale en outre que la requérante a toujours obtenu l'autorisation de se faire assister par une personne de son choix, sauf lors des deux entretiens avec l'administration auxquels elle se réfère. Dans ces deux cas, l'Organisation n'était pas tenue d'accorder une telle autorisation car, selon les règles applicables à l'OMC, un fonctionnaire n'a le droit de bénéficier d'une assistance à l'occasion d'un entretien avec l'administration que lorsque celle-ci s'avère nécessaire pour s'assurer que, lors de cet entretien, l'intéressé a la possibilité de défendre ses droits.

D. Dans sa réplique, la requérante développe ses moyens. Elle déplore que l'OMC ait choisi de se «cacher» derrière le rapport

d'enquête car celui-ci est silencieux sur la plupart des exemples de harcèlement qu'elle avait donnés et est, selon elle, entaché d'erreurs de fait ainsi que d'une grave erreur de droit.

E. Dans sa duplique, l'OMC maintient sa position. Elle estime que les critiques formulées par la requérante au sujet du rapport d'enquête ne sont pas justifiées.

F. À la demande du Tribunal, la requérante a notamment fourni une copie du mandat de l'enquêteur et précisé que, plus de deux ans et demi après l'ouverture de l'enquête, elle ne se rappelait pas si elle avait ou non formellement approuvé ledit mandat, ainsi que le conseiller juridique de l'Organisation l'avait invitée à le faire.

G. Dans ses observations finales, l'OMC indique qu'elle ne dispose d'aucun élément apportant la preuve que l'intéressée a formellement approuvé le mandat en question, mais qu'il ne ressort ni du rapport établi par l'enquêteur ni des procès-verbaux des auditions devant celui-ci que cette dernière ait soulevé des objections.

CONSIDÈRE :

1. Peu après la création du nouveau Service médical de l'OMC, des différends surgirent entre la requérante et sa supérieure hiérarchique directe, le docteur M., laquelle avait été recrutée en qualité de médecin-chef à compter du 1^{er} mars 2005. Il est à noter que cette dernière, qui assurait déjà pour l'OMC, depuis 1999, des remplacements puis des prestations à temps partiel à hauteur de 20 puis de 50 pour cent, et dont les relations avec la requérante étaient d'ailleurs fort cordiales à cette époque, vit son temps de travail porté, à cette occasion, à 80 pour cent. Ceci avait pour effet de modifier profondément la situation de la requérante, qui, étant jusqu'alors la seule professionnelle de santé quotidiennement présente à l'OMC, jouissait, dans les faits, d'une large autonomie.

2. En novembre 2006, un médiateur fut nommé à l'initiative du docteur M. pour tenter de résoudre les différends entre les deux intéressées. Toutefois, le mois suivant, la requérante demanda qu'il soit mis fin à la procédure entamée avec ce médiateur, du fait qu'elle nourrissait des suspicions quant à sa neutralité.

3. Le conflit entre la requérante et le docteur M., dont la première mettait notamment en doute la compétence professionnelle, atteignit progressivement un niveau d'exacerbation paroxystique. Il connut en particulier une expression publique retentissante lors d'une réunion qui avait été organisée le 5 décembre 2006, en présence du Directeur général, en vue d'exposer à l'ensemble du personnel les mesures envisagées en cas de pandémie de grippe aviaire et où la requérante exprima, en termes acerbes, sa frustration de ne pas avoir été associée à la réflexion menée à ce sujet. La détérioration des relations entre les deux protagonistes continua ensuite à se traduire, au prix d'une grave altération des conditions de travail au sein du Service médical, par la multiplication d'incidents opposant les deux intéressées tout au long des années 2007 et 2008.

4. Le 29 février 2008, la requérante fut informée par le directeur de la Division des ressources humaines que, compte tenu du fait que, dans les rapports d'évaluation de son comportement professionnel, établis par le docteur M. pour les années 2006 et 2007, il était indiqué que celui-ci «ne satisfaisa[i]t pas pleinement aux exigences», son contrat ne serait renouvelé que pour une durée d'un an, soit jusqu'au 28 février 2009.

5. Le 15 avril 2008, la requérante introduisit un recours interne à l'encontre de cette décision et sollicita concomitamment l'ouverture d'une nouvelle procédure de médiation en application de la disposition 114.1 du Règlement du personnel.

6. Entre-temps, l'OMC avait engagé, sur la base de recommandations émises par son Comité consultatif mixte et d'un audit confié à un expert des Hôpitaux universitaires de Genève, lequel

remit son rapport le 3 mars 2008, une réflexion sur l'évolution des missions et de l'organisation du Service médical. Il en résulta une profonde restructuration de celui-ci, prenant effet au 1^{er} mars 2009, qui avait en particulier pour conséquence de supprimer tout à la fois le poste du docteur M. et celui de la requérante.

7. Le Directeur général, après avoir d'abord annoncé à la requérante, le 26 mai 2008, qu'il suspendait l'examen de sa demande de médiation dans l'attente des observations qu'elle avait été invitée à produire sur le rapport d'audit précité, choisit finalement — bien que l'intéressée eût effectivement présenté de telles observations — de ne donner aucune suite à cette demande.

8. Le 18 février 2009, le Directeur général rendit sa décision, statuant définitivement sur la contestation par la requérante de la décision du 29 février 2008 précitée. Cette décision définitive fit l'objet de la première requête de l'intéressée sur laquelle le Tribunal a statué par le jugement 3010, rendu le 6 juillet 2011. Tout en rejetant les conclusions de la requérante dirigées contre la décision de supprimer son poste et en écartant son argumentation sur divers autres points, le Tribunal a, par ce jugement, prononcé l'annulation du licenciement de l'intéressée qui avait pris effet au 31 mai 2009. Il a constaté que cette décision n'avait pas été valablement précédée, comme l'exigent les dispositions de l'article 10.8 du Statut du personnel, d'un examen complet de l'affaire par le Comité des nominations et des promotions. Le Tribunal a, en conséquence, condamné l'OMC à verser à la requérante l'intégralité des traitements et indemnités que celle-ci aurait dû percevoir jusqu'à l'expiration normale de son contrat, ainsi que la somme de 15 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.

9. Le 27 février 2009, soit la veille du jour de son départ de l'Organisation, la requérante avait sollicité, par un mémorandum en forme de plainte, l'ouverture d'une enquête visant à établir qu'elle avait été victime, de la part du docteur M., d'agissements constitutifs de harcèlement moral. Ses accusations furent ultérieurement étendues,

dans des mémorandums des 8 avril et 6 novembre 2009, à d'autres fonctionnaires de l'OMC (que l'intéressée ne semble d'ailleurs plus mettre en cause aujourd'hui) ainsi qu'à l'Organisation elle-même.

10. Après que l'OMC eut décidé d'organiser, en un premier temps, une «enquête préliminaire» et que se fut écoulé, pour des raisons sur lesquelles les parties se divisent âprement, un délai de près d'un an, un mandat d'enquête sur ces allégations de harcèlement, daté du 12 janvier 2010, fut confié le 18 février suivant à une personnalité indépendante désignée d'un commun accord.

11. Au terme de nombreuses auditions et de l'examen de l'abondante documentation relative à l'affaire, l'enquêteur remit son rapport le 28 novembre 2010. Tout en y relevant l'existence d'«incidents ponctuels» imputables à certaines des personnes mises en cause et d'«insuffisances» de la part de l'Organisation, il concluait cependant ce rapport en estimant que la requérante n'avait pas été victime de harcèlement moral.

12. Par une décision du 2 décembre 2010, le Directeur général, faisant siennes les conclusions de l'enquêteur, rejeta la plainte pour harcèlement moral déposée par l'intéressée.

13. Telle est la décision présentement déférée devant le Tribunal de céans. Outre l'annulation de celle-ci, la requérante demande au Tribunal, à titre principal, de reconnaître qu'elle a été victime de harcèlement ou, à titre subsidiaire, d'ordonner l'ouverture d'une nouvelle enquête, et elle sollicite l'attribution de dommages-intérêts pour tort moral, d'un montant d'ailleurs supérieur dans le premier cas, ainsi que l'allocation de dépens.

14. Il convient de relever que tant le jugement 3010 précité que le jugement 3131, rendu le 4 juillet 2012, par lequel le Tribunal a statué sur la troisième requête de l'intéressée, ont entièrement réservé la question du bien-fondé des allégations de harcèlement faisant l'objet de la présente instance.

15. La requérante a sollicité la tenue d'un débat oral. Mais, eu égard à l'abondance et au contenu suffisamment explicite des écritures et des pièces produites par les parties, le Tribunal s'estime pleinement éclairé sur l'affaire et ne juge donc pas utile de faire droit à cette demande.

16. À l'appui de ses prétentions, la requérante évoque notamment de nombreux faits précis imputés, d'une part, au docteur M., et, d'autre part, à l'OMC elle-même, qui caractériseraient, selon elle, l'existence du harcèlement moral allégué.

17. Dans ses observations en défense, l'Organisation se borne, pour l'essentiel, à répondre à l'argumentation de l'intéressée que, dans son rapport, l'enquêteur a conclu que les faits en cause ne pouvaient être regardés comme constitutifs d'un tel harcèlement.

18. Mais le Tribunal relève d'emblée que, bien qu'il témoigne d'un haut niveau d'exigence déontologique et d'une sincérité irréprochable de la part de son auteur, ledit rapport est entaché d'au moins deux des vices substantiels invoqués par la requérante, ce qui ne permet pas de conclure à sa validité.

19. En l'absence, dans les textes statutaires ou réglementaires régissant le personnel de l'OMC, de dispositions comportant une définition juridique du harcèlement moral, une telle définition avait été fournie dans le mandat du 12 janvier 2010 conféré à l'enquêteur. Selon les termes de ce mandat, il y était ainsi précisé : «Le harcèlement moral est défini notamment comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.»

20. Or, d'une part, le Tribunal constate que plusieurs des faits précis invoqués par la requérante à l'appui de ses allégations ne sont aucunement mentionnés dans le rapport précité. Il est certes inévitable

que, dans une affaire de ce type, l'argumentation des différentes personnes participant à la procédure soit résumée en termes relativement synthétiques. Mais, dans la mesure où, en l'espèce, le harcèlement était défini — conformément, d'ailleurs, au sens communément admis de cette notion — comme un «ensemble d'agissements répétés», c'est-à-dire comme une succession de faits identifiés, isolés ou non, de nature à en caractériser l'existence, il appartenait nécessairement à l'enquêteur d'étudier de façon détaillée ces différents faits. Plus précisément, il lui incombait d'indiquer dans son rapport, pour chacun d'entre eux ou, du moins, pour tous ceux revêtant une importance significative, si leur matérialité pouvait être tenue pour établie et, dans l'affirmative, s'ils devaient s'analyser comme procédant d'un tel harcèlement. En se limitant, alors qu'il a, en l'occurrence, conclu à l'absence de tout harcèlement à l'égard de la requérante, à traiter seulement de certains de ces faits, sans expliquer en quoi les autres ne pouvaient se rattacher à un tel «ensemble d'agissements répétés», l'enquêteur n'a pas procédé à toutes les vérifications nécessaires pour asseoir cette conclusion et a donc, à tout le moins, insuffisamment motivé son rapport.

21. D'autre part, il résulte des termes du mandat précité que le harcèlement moral couvrait l'ensemble des agissements ayant «pour objet ou pour effet» de dégrader les conditions de travail de la requérante dans des conditions susceptibles, notamment, de porter atteinte à ses droits fondamentaux ou à sa dignité. Cette définition visait donc tout aussi bien un éventuel harcèlement de caractère intentionnel que celui pouvant objectivement résulter, indépendamment même de la volonté de son auteur, de faits ressentis par la victime comme attentatoires à ses droits fondamentaux ou à sa dignité (voir, pour un cas d'application d'une disposition statutaire définissant le harcèlement de façon analogue, le jugement 2370, aux considérants 8 et 10). Pareille définition rejoint, au demeurant, celle que retient le Tribunal lorsqu'il lui revient d'apprécier l'existence d'un harcèlement moral dans l'hypothèse où le contenu de cette notion n'est pas autrement précisé par les actes juridiques applicables au litige (voir le jugement 2524, au considérant 25).

22. Or il ressort du rapport précité que l'enquêteur s'est, en réalité, borné à rechercher si les faits allégués pouvaient trouver leur origine dans une intention de harceler la requérante. En témoignent, par exemple, les références qui y figurent, s'agissant de certains agissements reprochés à des fonctionnaires de l'OMC, à l'absence de «volonté délibérée de procéder au harcèlement» de l'intéressée ou, s'agissant de ceux imputés à la personne principalement mise en cause, au fait qu'il ne semble pas «qu'une incompétence professionnelle [de celle-ci] ait motivé un harcèlement» de la requérante. Bien plus, dans les paragraphes conclusifs qu'il consacre à l'«[a]bsence de harcèlement de la part des personnes incriminées» et à l'«[a]ttitude du Cabinet du Directeur général et de la Division des ressources humaines», l'enquêteur écrit, par deux fois, que les faits en cause n'avaient, selon lui, pas «pour objet de porter atteinte spécifiquement aux droits de [la requérante] et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel» et qu'à ce titre ils «ne constitu[ai]ent pas un harcèlement». Ce faisant, l'enquêteur a manifestement oublié qu'il lui incombait, avant de parvenir, sur les points en cause, à cette dernière conclusion, de vérifier si ces mêmes faits n'avaient pas eu objectivement «pour effet» d'entraîner de telles conséquences. En se limitant ainsi à rechercher si la requérante avait fait l'objet d'un harcèlement de caractère intentionnel, l'enquêteur a donc tout à la fois commis une erreur de droit et méconnu les termes de son mandat.

23. Il découle de ce qui précède, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les divers autres moyens de la requérante relatifs à la régularité de l'enquête, que la validité du rapport au vu duquel a été prise la décision attaquée ne saurait être admise.

24. Eu égard au temps écoulé depuis les faits en litige et à la circonstance que tant le docteur M. que la requérante ont aujourd'hui quitté l'OMC, il n'est manifestement plus possible d'ordonner utilement que soit diligentée une nouvelle enquête.

25. Le Tribunal examinera donc lui-même, ci-après, le bien-fondé des allégations de harcèlement moral formulées par la requérante.

26. Comme les considérants qui suivent le feront apparaître, plusieurs des faits invoqués par l'intéressée caractérisent bien l'existence d'un tel harcèlement, au moins objectif, exercé à son égard par sa supérieure hiérarchique.

27. En premier lieu, il ressort des pièces du dossier que cette dernière avait adressé au cabinet du Directeur général, le 14 mai 2007, un mémorandum dans lequel elle s'interrogeait notamment, en substance, sur l'état de santé psychique de la requérante et demandait que l'OMC informe de ses doutes à cet égard ses «collègues médecins de l'OMS en charge [du] dossier de santé au travail [de l'intéressée]», afin qu'ils puissent éventuellement décider d'examiner cette dernière. La requérante avait été informée par le docteur M. de l'envoi de ce mémorandum sans pour autant pouvoir en obtenir alors communication, malgré sa demande en ce sens. Le docteur M. s'était en outre directement ouverte de ce sujet auprès de la directrice du Service médical et de santé de l'OMS, ainsi que l'établit le procès-verbal de l'audition de cette dernière devant l'enquêteur, et, semble-t-il, auprès d'un autre médecin de ce service. Or, indépendamment de la question de savoir si ces faits constituaient une violation des devoirs déontologiques du docteur M., qui n'a qu'un intérêt relatif au regard du présent litige, il n'est pas contestable que les démarches en cause avaient un caractère blessant à l'égard de la requérante. De fait, celle-ci voyait ainsi son équilibre psychique mis en doute, non sans légèreté, dans un document adressé à sa hiérarchie ou dans le cadre de conversations avec des responsables du service auquel elle avait précédemment appartenu, alors même qu'il ne ressort aucunement du dossier que des interrogations de cet ordre eussent été auparavant exprimées à son sujet. En outre, les insinuations du docteur M. étaient de nature à nuire à la réputation de la requérante auprès du Service médical et de santé de l'OMS, ainsi que, dans l'hypothèse où elles se seraient ébruitées, auprès des services médicaux d'autres organisations internationales, alors que ceux-ci étaient, pour l'intéressée, de futurs employeurs potentiels.

28. En deuxième lieu, la requérante fait état de divers incidents à l'occasion desquels le docteur M. l'aurait dénigrée ou rabaissée en présence de collègues ou de patients. Or l'un de ces incidents, à savoir l'envoi d'un courriel à la requérante au lendemain de la réunion, précédemment évoquée, relative aux mesures envisagées en cas de pandémie de grippe aviaire, revêt, aux yeux du Tribunal, une particulière gravité. Dans ce message du 6 décembre 2006, dont copie était adressée aux deux secrétaires du Service médical et qui, selon ses termes mêmes, ne faisait que confirmer sur ce point des propos tenus la veille au cours d'une réunion de service, le docteur M. reprochait sèchement à l'intéressée son intervention lors de la séance de présentation de la veille, qu'elle qualifiait de «totalement déplacée et inappropriée dans ce contexte», en la «pri[ant] de veiller à ce que cela ne se reproduise pas». S'il est clair que le comportement adopté par la requérante lors de cette séance appelait effectivement de sérieuses critiques, il n'en est pas moins choquant que celles-ci aient ainsi été signifiées à l'intéressée au vu et au su de ses collègues de travail, ce qui revêtait un caractère humiliant. De plus, le docteur M. faisait référence, dans ce même courriel, au souhait de la requérante de mettre fin à la procédure de médiation engagée quelques semaines plus tôt. Or, outre que l'envoi d'une copie de ce message aux deux secrétaires du service méconnaissait le caractère confidentiel de cette procédure, il était de nature à donner à celles-ci le sentiment que la responsabilité de la détérioration des relations entre les deux protagonistes incombait à la requérante, ce qui ne pouvait que nuire à cette dernière.

29. La requérante fait également valoir que le docteur M. lui avait reproché, au cours d'une réunion de service tenue le 24 septembre 2008, d'avoir formé des recours internes contre les rapports d'évaluation de son comportement professionnel pour les années 2006 et 2007, en affirmant qu'une telle démarche portait préjudice à l'image et aux conditions de fonctionnement du service. Le Tribunal relève que, outre qu'elle pouvait être perçue comme un acte de représailles contre le dépôt de ces recours, cette observation

était, là encore, de nature à susciter chez les collègues de l'intéressée une certaine animosité à son égard.

30. De même, la requérante se plaint que, lors d'une réunion de service en date du 15 mai 2007, le docteur M. ait indiqué avoir été «extrêmement choquée par [...] son attitude» au sujet de la prise d'un jour de congé, ou encore que celle-ci l'ait réprimandée, en avril 2008, devant un patient en prétendant que les soins qu'elle lui avait prodigués relevaient d'une erreur professionnelle. Le Tribunal ne peut que constater que ces faits présentaient, eux aussi, un caractère très désobligeant pour l'intéressée.

31. En troisième lieu, la requérante reproche à sa supérieure hiérarchique d'avoir pris diverses mesures visant à réduire ses responsabilités ou à entraver l'accomplissement de ses tâches. Elle fait ainsi notamment valoir que le docteur M. lui avait imposé, contrairement à l'usage antérieur, de ne pratiquer des vaccinations qu'en sa présence, qu'elle lui avait retiré la responsabilité de la gestion des trousseaux de premiers secours ou encore qu'elle lui avait refusé l'autorisation d'assister à une formation à l'utilisation d'un nouveau défibrillateur cardiaque. Le Tribunal estime que les mesures en cause étaient effectivement de nature à créer un sentiment de déclassement et de frustration chez l'intéressée.

32. Néanmoins, sur bien d'autres points, l'argumentation de la requérante ne pourra être retenue par le Tribunal. D'une part, l'exactitude de certaines des allégations formulées par l'intéressée n'est pas formellement établie au dossier. Il en va ainsi, par exemple, de l'affirmation selon laquelle le docteur M. aurait donné l'ordre aux services de sécurité de fouiller son bureau afin de rechercher les documents qu'elle avait rassemblés en vue de former ses recours. D'autre part et surtout, certains des actes reprochés au docteur M. peuvent, de l'avis du Tribunal, raisonnablement s'expliquer par l'usage normal du pouvoir d'appréciation d'un supérieur hiérarchique ou par des considérations d'opportunité, ce qui exclut qu'ils soient regardés comme relevant d'un harcèlement (voir les jugements 2370,

au considérant 17, 2524, au considérant 25, ou 2587, au considérant 8). Ainsi, le fait, en particulier, que les objectifs fixés à la requérante dans le rapport d'évaluation de son comportement professionnel pour l'année 2008 aient porté en grande partie sur des tâches de gestion, plutôt que sur des responsabilités d'ordre médical, ne saurait s'interpréter comme participant, en lui-même, d'un déclassement du niveau des fonctions de l'intéressée. La chef de service a en effet pu légitimement considérer qu'il y avait lieu d'insister, dans ce rapport, sur l'amélioration des performances attendues de celle-ci dans les domaines où avaient été relevées des déficiences de sa part, sans que cela implique une remise en cause de ses autres missions. De même, la circonstance que la requérante se soit vu refuser le droit d'assister aux réunions de l'Équipe de gestion de crise concernant la grippe aviaire ne peut être regardée comme une brimade à son encontre, dès lors que la participation aux travaux de cette équipe était normalement réservée aux cadres supérieurs de l'Organisation et que cette instance traitait de questions de planification stratégique étrangères aux attributions de l'intéressée.

33. Mais les faits évoqués plus haut, dont la matérialité n'est pas contestée par la défenderesse, suffisent à établir que la requérante a été victime d'un harcèlement moral, au moins objectif, de la part de sa supérieure hiérarchique. Ce constat, opéré par le Tribunal au terme d'une instance à laquelle cette dernière n'est pas partie et où elle n'a donc pas été mise à même de faire valoir ses propres observations, ne saurait en aucun cas être retenu à la charge de celle-ci dans un cadre autre que celui du présent jugement. Il en résulte cependant que la responsabilité de l'OMC, à laquelle incombe le devoir d'assurer la protection de chacun de ses fonctionnaires, est engagée à l'égard de la requérante du fait de ce harcèlement et que l'Organisation devra donc être condamnée à indemniser l'intéressée du préjudice qui lui a ainsi été causé.

34. Le Tribunal relève, à la vérité, que le comportement de la requérante à l'époque considérée était lui aussi très critiquable et que l'intéressée a elle-même largement contribué à créer la situation de

conflit dont elle a été victime. De fait, cette situation trouvait manifestement son origine dans l'affrontement psychologique de deux personnes au caractère marqué dont l'une admettait mal la remise en cause par l'autre de l'autonomie de fait dont elle jouissait auparavant. Mais, face à la querelle incessante opposant les protagonistes, qui avaient toutes deux alerté leur hiérarchie sur les graves difficultés qui en résultaient, il appartenait à l'Organisation de réagir rapidement de façon appropriée. Ainsi que l'expert des Hôpitaux universitaires de Genève chargé de l'audit du Service médical avait tenu à le relever dans son rapport, la requérante se trouvait dans un état de «détresse profonde», cependant que l'enquêteur, s'appuyant sur les déclarations des témoins qu'il avait entendus, a pu souligner dans son propre rapport que le docteur M. était pour sa part en grande souffrance. En laissant persister cette situation de vive tension, qui se traduisait ainsi par des conditions de travail délétères, pendant une durée de plus de trois ans, l'administration de l'OMC a fait preuve d'une passivité inadmissible au regard de la gravité des circonstances.

35. La requérante soutient également qu'elle a été victime de divers actes de harcèlement moral imputables à l'Organisation elle-même.

36. Le Tribunal ne retiendra pas, là encore, l'intégralité de l'argumentation de l'intéressée articulée à cet égard. Ainsi, si cette dernière se plaint que son compte de messagerie électronique ait été suspendu dès son départ effectif de l'OMC, le 28 février 2009, alors qu'elle avait demandé à se voir octroyer la possibilité de l'utiliser jusqu'au terme de son contrat, qui n'expirait que le 31 mai suivant, le refus qui lui a été opposé sur ce point paraît pouvoir raisonnablement s'expliquer au regard de la pratique habituelle de l'Organisation en telle hypothèse. Au demeurant, la défenderesse fait valoir, sans être utilement contredite, que le compte de messagerie de la requérante a été réactivé pendant un mois pour lui permettre de prendre connaissance des courriels qui lui étaient adressés.

37. Mais la requérante affirme aussi que l'OMC avait mis en place, après son départ, un dispositif de surveillance spécifique visant à contrôler son accès au Siège de l'Organisation et ses déplacements au sein du bâtiment, qui allait au-delà des contraintes normalement imposées au public. Elle souligne que, lors d'une de ses visites, le 23 avril 2010, elle avait été interpellée, à sa sortie des locaux, et retenue au poste de sécurité avant de recevoir l'autorisation de quitter les lieux au bout d'une heure et demie, du fait que l'Organisation entendait s'assurer qu'elle ne s'était pas procuré de façon illicite les documents qu'elle s'apprêtait à emporter. Enfin, elle fait valoir que, le 26 février 2009, jour de son «pot de départ», elle a été convoquée par la Division des ressources humaines à une réunion visant à lui rappeler, en termes comminatoires, que son départ de l'Organisation ne la déliait pas de son devoir de confidentialité. La défenderesse tente de justifier le traitement rigoureux ainsi réservé à l'intéressée par le fait que les visites de cette dernière avaient pour objet essentiel de nourrir son argumentation dans les contentieux l'opposant à l'OMC et que «circulaient des rumeurs suggérant que [la requérante] pouvait ne pas s'être pleinement conformée à son devoir de confidentialité dans son différend avec sa supérieure hiérarchique». Mais le Tribunal estime que cette dernière considération ne pouvait suffire, alors surtout que le bien-fondé des rumeurs ainsi invoquées n'était pas prouvé, à justifier que soient prises à l'égard de la requérante des mesures aussi brutales et humiliantes, qui relevaient certainement davantage d'une logique d'intimidation de l'intéressée que de réelles nécessités du service.

38. Le Tribunal ne peut également que s'étonner du fait, par ailleurs mis en avant par la requérante, que cette dernière se soit vu refuser la possibilité d'être assistée d'un membre du personnel lors des entretiens où lui fut notifié son licenciement et où fut discutée la question de sa candidature au nouveau poste d'infirmière créé dans le cadre de la restructuration du Service médical. La défenderesse fait certes valoir, à juste titre, qu'elle n'était pas tenue de faire droit à cette demande, mais ce refus, que rien n'imposait pour autant, n'en est pas moins choquant dans la mesure où il conduisait à priver l'intéressée

d'une opportunité de défendre au mieux ses intérêts lors de ces entretiens d'une particulière importance pour sa carrière.

39. Eu égard à ces diverses circonstances, le Tribunal retiendra donc également l'existence d'un harcèlement à l'encontre de la requérante imputable à l'OMC en tant que telle, qui appelle lui aussi réparation à charge de cette dernière.

40. La requérante reproche par ailleurs à l'Organisation de n'avoir jamais donné suite à la demande de médiation qu'elle avait présentée le 15 avril 2008 sur le fondement de la disposition 114.1 du Règlement du personnel.

41. Le Tribunal ne saurait retenir la fin de non-recevoir, soulevée sur ce point par l'OMC, selon laquelle toute contestation de la décision de rejet de cette demande serait tardive. La défenderesse, qui se borne à indiquer que cette décision «a été prise en juillet 2008», ne justifie en effet nullement, en tout état de cause, avoir alors notifié celle-ci à la requérante avec le formalisme requis pour que puisse courir un délai de recours.

42. Ainsi que l'admet l'Organisation elle-même dans ses écritures, le motif pour lequel elle n'avait pas fait droit à la demande de médiation en cause tenait à ce que, dans les circonstances de l'espèce, une telle procédure se serait avérée trop coûteuse et aurait pris trop de temps. Mais le Tribunal relève que le mémorandum administratif n° 941, intitulé «Procédures pour le traitement des plaintes et recours des fonctionnaires», dispose, en son paragraphe 14, que «[t]out fonctionnaire en butte à un problème *quel qu'il soit* en rapport avec son activité professionnelle [...] peut recourir à la médiation. Cette procédure est accessible à tous, sans exception, et elle peut être utilisée pour tous les types de problèmes ou de situations.» Contrairement à ce que soutient la défenderesse, ces dispositions, qui ne sont assorties d'aucune prescription de nature à en restreindre la portée, conféraient ainsi à la requérante le droit de bénéficier d'une médiation, sans que l'administration pût s'opposer à

l'exercice de celui-ci pour des motifs d'opportunité tels que ceux invoqués en l'espèce. En refusant d'engager une telle procédure, l'OMC a, dès lors, violé le principe *tu patere legem quam ipse fecisti*, qui interdit à une organisation de méconnaître les règles qu'elle a elle-même édictées, et porté illégalement atteinte aux droits et garanties reconnus à chacun de ses fonctionnaires.

43. S'il ne peut être qualifié en tant que tel, aux yeux du Tribunal, de fait constitutif de harcèlement à l'égard de la requérante, ce comportement n'en constitue pas moins une faute, qui a eu pour effet de priver celle-ci d'une possibilité d'apaisement du conflit l'opposant à sa supérieure hiérarchique. Cette faute justifie l'attribution à l'intéressée de dommages-intérêts s'ajoutant à ceux qui lui ont déjà été accordés, en vertu du jugement 3010, au titre du refus de lui permettre de bénéficier de cette même médiation en tant que celle-ci aurait porté sur la question du renouvellement de son contrat.

44. La requérante se plaint également du retard avec lequel a été ouverte l'enquête visant à examiner le bien-fondé de ses accusations de harcèlement.

45. L'annexe A au Statut du personnel, relative aux Normes de conduite des fonctionnaires de l'OMC, prévoit, en son paragraphe 19, ce qui suit : «En tout état de cause, les allégations de harcèlement [...] feront promptement l'objet d'une enquête approfondie et impartiale de caractère confidentiel.» Les exigences ainsi posées par cette disposition rejoignent d'ailleurs celles résultant de la jurisprudence du Tribunal, qui prescrit notamment que toute plainte pour harcèlement fasse l'objet d'une «enquête rapide et approfondie» (voir les jugements 2642, au considérant 8, ou 3071, au considérant 36).

46. Or le Tribunal constate qu'en l'espèce il s'est écoulé près d'un an entre le dépôt de la plainte pour harcèlement de la requérante, le 27 février 2009, et la notification à l'enquêteur de son mandat, le 18 février 2010. En un premier temps, l'administration de l'OMC s'est en effet bornée à vérifier le sérieux des allégations en cause dans le cadre

d'une «enquête préliminaire» menée par ses soins. Outre que cette façon de procéder était fortement contestable dans son principe même dès lors qu'aucune disposition statutaire ou réglementaire ne prévoit une telle enquête préliminaire, cette dernière s'est en tout état de cause prolongée au-delà d'une durée raisonnable. L'Organisation fait certes valoir, de façon légitime, que s'étaient engagés, au cours de l'année 2009, des pourparlers avec le conseil de la requérante visant à un règlement amiable de l'ensemble des litiges opposant les parties, ce qui l'avait amenée à interrompre le processus de désignation d'un enquêteur. Mais, selon les indications fournies par la défenderesse, cette explication ne vaut que pour la période comprise entre le 8 juin et le 6 novembre, date à laquelle l'intéressée avait fait clairement connaître son souhait de voir cet enquêteur rapidement nommé. Or le délai de près de sept mois qui s'est écoulé, indépendamment de cette interruption, avant le début de l'enquête suffit à caractériser un manquement de l'OMC à son devoir d'organiser promptement celle-ci, qui justifie l'allocation à la requérante de dommages-intérêts de ce chef.

47. Il résulte de ce qui précède que la décision du Directeur général du 2 décembre 2010 doit être annulée.

48. La requérante a subi, tant du fait du harcèlement dont elle a été victime que du retard mis à ouvrir une enquête à ce sujet et du refus de donner suite, en 2008, à sa demande de médiation, un grave préjudice moral, qui justifie, comme il a déjà été dit, l'attribution de dommages-intérêts. Eu égard à l'ensemble des circonstances de l'espèce, le Tribunal estime qu'il sera fait une juste appréciation de ce préjudice en allouant à l'intéressée une indemnité de 50 000 francs suisses.

49. Obtenant en grande partie satisfaction, la requérante a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 6 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Directeur général de l'OMC du 2 décembre 2010 est annulée.
2. L'OMC versera à la requérante une indemnité de 50 000 francs suisses pour tort moral.
3. L'Organisation lui versera également la somme de 6 000 francs à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2012, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2013.

SEYDOU BA
GIUSEPPE BARBAGALLO
PATRICK FRYDMAN

CATHERINE COMTET