

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

*Traduction du greffe,
seul le texte anglais fait foi.*

J.
c.
OMS

130^e session

Jugement n° 4305

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. A. J. le 6 novembre 2018 et régularisée le 10 décembre 2018, la réponse de l'OMS du 17 avril 2019, la réplique du requérant du 19 juillet et la duplique de l'OMS du 18 octobre 2019;

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 suivants :

Le requérant conteste la décision de résilier son engagement en raison de la suppression de son poste et sa non-réaffectation à un autre poste vacant approprié.

Le requérant est entré au service du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, administré par l'OMS, en décembre 2007, au titre d'un engagement à durée déterminée de deux ans. Au moment des faits, il occupait le poste de conseiller en information stratégique au bureau de pays de l'ONUSIDA à Port-au-Prince (Haïti), à la classe P.4.

En 2016, l'ONUSIDA annonça un exercice de restructuration qui était désigné sous l'appellation de «Processus de redistribution des postes pour 2016»*. Une note d'information relative à la procédure de placement du personnel dans le cadre du processus de redistribution des postes pour 2016, publiée le 20 septembre (HRM/IN 2016-8), expliquait comment le processus devait être mis en œuvre pour les différentes catégories de personnel concernées.

Par une lettre datée du 2 novembre 2016, le requérant fut informé que son poste allait être supprimé dans le cadre du processus de redistribution des postes. Du fait de son statut de membre du personnel en droit de participer à la procédure de réaffectation, toutes les dispositions seraient prises, dans la mesure du raisonnable, pour le réaffecter à un poste vacant pendant la période de réaffectation, d'une durée de six mois, conformément à l'article 1050.2 du Règlement du personnel et à la note d'information sur la procédure de réaffectation pour les membres du personnel pouvant prétendre à cette réaffectation (HRM/IN 2013-10). Comme indiqué dans la note HRM/IN 2016-8, un répertoire des postes vacants de la catégorie professionnelle devant être pourvus par voie de recrutement international devait être publié. Le requérant fut encouragé à se porter candidat à ces postes et son statut de membre du personnel participant à la procédure de réaffectation serait pris en considération par le Comité mobilité et réaffectation. Le paragraphe 11 de la note HRM/IN 2013-10 prévoyait notamment que «[l]a considération dominante pour la réaffectation doit être d'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience du membre du personnel concerné»*. Le paragraphe 12 indiquait que, dans ce contexte, les membres du personnel en droit de participer à la procédure de réaffectation «sont pris en considération et ont la préférence en ce qui concerne les postes vacants durant la période de réaffectation»*.

* Traduction du greffe.

Le 2 novembre également, le Directeur exécutif de l'ONUSIDA publia une directive intitulée «Exercice de redistribution des postes pour 2016 : mobilité et réaffectation», dans laquelle il annonçait sa décision d'étendre la procédure de réaffectation à certaines catégories de personnel qui n'étaient jusque-là pas en droit d'y participer, à savoir les membres du personnel ayant moins de cinq années de service, les titulaires d'un engagement temporaire, le personnel recruté sur le plan local et le personnel appelé à participer au programme de mobilité. Une version révisée de la note d'information précisant ces changements, intitulée «Redistribution révisée des postes pour 2016 – Mise à jour», fut publiée le même jour (HRM/IN 2016-9 bis).

En novembre, le requérant se porta candidat à 19 postes vacants de la catégorie professionnelle devant être pourvus par voie de recrutement international. Par une lettre datée du 22 décembre 2016, il fut informé que le Comité mobilité et réaffectation, qui s'était réuni les 9 et 10 décembre 2016, ne lui avait pas trouvé d'affectation appropriée. Cette lettre indiquait que, dans la mesure du raisonnable, des dispositions continueraient d'être prises pour le réaffecter à un poste vacant au sein de l'ONUSIDA pendant la durée restante de sa période de réaffectation.

Le requérant continua de se porter candidat à des postes au sein de l'ONUSIDA. Dans un rapport du 25 mai 2017, le Comité mobilité et réaffectation recommanda la résiliation de l'engagement à durée déterminée du requérant au motif que celui-ci ne remplissait les principaux critères de formation et d'expérience pour aucun des cinq postes auxquels il s'était porté candidat.

Par une lettre datée du 8 juin 2017, le requérant fut informé qu'aucun poste approprié n'avait été trouvé en vue de sa réaffectation et que sa période de réaffectation avait expiré le 2 mai 2017. Cette lettre mentionnait le rapport rendu en décembre 2016 par le Comité mobilité et réaffectation, qui avait été communiqué au requérant en février 2017 et qui recommandait la nomination d'autres candidats, y compris des candidats qui étaient exceptionnellement en droit de présenter leur candidature et des candidats participant au programme de mobilité, aux 19 postes recensés dans le répertoire et auxquels le requérant s'était porté candidat. Dans ce rapport, le Comité mobilité et réaffectation avait

conclu que les qualifications et services du requérant «ne dépass[ai]ent pas ceux d'autres candidats recommandés pour pourvoir les postes auxquels [il] s'[était] porté candidat et pour des postes à la même classe et à une classe immédiatement inférieure»*. La lettre indiquait en outre que le requérant ne remplissait pas les critères minimums requis pour les cinq postes vacants auxquels il s'était porté candidat en 2017, comme le faisait apparaître un tableau joint à la lettre. En conséquence, son engagement à durée déterminée était résilié avec effet à compter du 12 septembre 2017. Finalement, le requérant quitta l'ONUSIDA le 7 mars 2018, son engagement ayant été prolongé pour couvrir son congé de maladie.

Entre-temps, le 3 juillet 2017, le requérant avait contesté la décision du 8 juin 2017, se plaignant d'un traitement inégal et préférentiel et d'une violation du Règlement du personnel. Il demandait l'annulation de la décision de résilier son engagement et sa réaffectation à un des postes vacants. Sa requête en révision fut rejetée le 1^{er} septembre au motif que le concept de «préférence», au sens des règles applicables, ne donnait pas la priorité aux membres du personnel participant à une procédure de réaffectation par rapport à ceux participant au programme de mobilité ou aux membres du personnel exceptionnellement invités à se porter candidats à des postes concernés par la redistribution. Au sein de l'ONUSIDA, la préférence était interprétée comme signifiant « égal par ailleurs»*.

Le requérant fit appel de cette décision en novembre 2017 devant le Comité d'appel mondial de l'OMS, qui recommanda dans son rapport du 11 juin 2018 le rejet de l'appel dans son intégralité. Par une lettre datée du 10 août 2018, le Directeur exécutif décida de suivre la recommandation du Comité et rejeta l'appel du requérant. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration dans un poste approprié au sein de l'ONUSIDA à compter du 8 mars 2018. Il demande que lui soient versés tous les traitements et indemnités qu'il aurait perçus à compter

* Traduction du greffe.

de la date à laquelle il a cessé ses fonctions et jusqu'à la date de sa réintégration. Dans l'hypothèse où il ne serait pas réintégré, il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à trois années de traitement brut assorti de toutes les indemnités. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant au moins égal à 150 000 francs suisses, ainsi que les dépens, toutes les sommes octroyées devant être assorties d'intérêts.

L'OMS soutient que la requête est partiellement irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne, en ce qui concerne les allégations relatives aux procédures de sélection, et totalement dénuée de fondement pour le surplus.

CONSIDÈRE :

1. En l'espèce, la compétence du Tribunal résulte du fait que l'OMS est l'organisation chargée d'administrer l'ONUSIDA et que le personnel de l'ONUSIDA est soumis aux Statut et Règlement du personnel de l'OMS, avec les ajustements nécessaires pour tenir compte des besoins spéciaux de l'ONUSIDA (voir le jugement 4135, au considérant 6). Le requérant est entré au service de l'ONUSIDA en décembre 2007 et a bénéficié d'une série d'engagements à durée déterminée de deux ans jusqu'à ce qu'il quitte le service de l'organisation plus de dix ans plus tard, en mars 2018. Les circonstances de la cessation de service du requérant sont les suivantes : dans un premier temps, son poste a été supprimé dans le cadre d'un exercice de restructuration annoncé par l'ONUSIDA en 2016, intitulé «Processus de redistribution des postes pour 2016»*; et, dans un second temps, il n'a pas été réaffecté à un autre poste. En général, la réaffectation de membres du personnel de l'OMS dont le poste a été supprimé, et, par voie de conséquence, la réaffectation de membres du personnel travaillant pour l'ONUSIDA se trouvant dans la même situation, est régie par l'article 1050 du Règlement du personnel. Toutefois, en ce qui concerne le processus de redistribution des postes pour 2016, le Directeur exécutif de l'ONUSIDA a publié une

* Traduction du greffe.

directive le 2 novembre 2016, intitulée «Exercice de redistribution des postes pour 2016 : mobilité et réaffectation», qui a eu une incidence sur l'application de l'article 1050 précité.

2. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral. Toutefois, le Tribunal s'estime suffisamment éclairé sur l'affaire par les pièces versées au dossier et ne juge donc pas nécessaire d'organiser un tel débat.

3. En l'espèce, il est primordial et déterminant d'examiner la question de la valeur juridique de la directive publiée le 2 novembre 2016 et de l'effet que celle-ci a eu sur l'application des dispositions de l'article 1050 du Règlement du personnel.

4. L'article 1050 du Règlement du personnel prévoit notamment ce qui suit :

- «1050.1 Sous réserve des articles 1050.2 et 1050.3, l'engagement continu ou à durée déterminée d'un membre du personnel peut être résilié si le poste qu'il occupe est supprimé.
- 1050.2 Conformément aux conditions et aux modalités fixées par le Directeur général, des dispositions sont prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter les membres du personnel dont le poste a été supprimé ou est parvenu à expiration dans les cas suivants :
 - 1050.2.1 Les membres du personnel titulaires d'un engagement continu.
 - 1050.2.2 Les membres du personnel qui étaient titulaires d'un engagement à durée déterminée le 1^{er} février 2013 et qui comptent au moins cinq années de services continus et ininterrompus accomplis dans l'Organisation au titre d'engagements à durée déterminée et ayant fait l'objet de rapports favorables, à condition que cette période de service ait commencé avant le 1^{er} février 2013.
 - 1050.2.3 Les membres du personnel qui n'étaient pas titulaires d'un engagement à durée déterminée le 1^{er} février 2013 et qui comptent au moins dix années de services continus et ininterrompus accomplis dans l'Organisation au titre d'engagements à durée déterminée et ayant fait l'objet de rapports favorables.

[...]

- 1050.4 La considération dominante pour la réaffectation doit être d'assurer les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, en prenant dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience du membre du personnel concerné. Le Directeur général peut établir des priorités concernant la réaffectation des membres du personnel.
- 1050.5 La procédure de réaffectation est coordonnée par un comité de réaffectation créé par le Directeur général comme suit :
- 1050.5.1 la procédure s'étend à l'ensemble des bureaux si le poste supprimé est un poste de la catégorie professionnelle ou au-dessus; si le poste supprimé est pourvu par voie de recrutement local, cette procédure ne concerne que le personnel de la localité où se trouve le poste supprimé ;
- 1050.5.2 durant la période de réaffectation, les membres du personnel ont la préférence en ce qui concerne les postes vacants, compte tenu du contexte de l'article 1050.4 ;
- 1050.5.3 les membres du personnel peuvent être réaffectés à des postes vacants de la même classe que le poste devant être supprimé, ou d'une classe immédiatement inférieure.
- 1050.6 La période de réaffectation prend fin au bout d'un délai de six mois.
- 1050.7 Durant la période de réaffectation, le membre du personnel peut recevoir une formation pour consolider certaines qualifications existantes.
- 1050.8 L'engagement continu ou à durée déterminée du membre du personnel sera résilié, ou ne sera pas prolongé, si le membre du personnel n'est pas réaffecté durant la période de réaffectation ou s'il refuse une réaffectation découlant de l'article 1050.5.3.
- [...]»

5. Comme cela ressort de ses dispositions, l'article 1050 du Règlement du personnel tend à créer un régime applicable à la suppression de postes et au placement ailleurs dans l'Organisation des membres du personnel titulaires de postes qui ont été supprimés. Les membres du personnel qui sont en droit de participer à la procédure de réaffectation prévue dans cet article sont clairement identifiés. L'article 1050.1 du Règlement du personnel autorise la résiliation de l'engagement d'un membre du personnel s'il est titulaire d'un

engagement continu ou à durée déterminée. Toute personne appartenant à la première catégorie est en droit de participer à la procédure de réaffectation. Toutefois, pour ce qui est de la seconde catégorie, seuls les titulaires d'un engagement à durée déterminée qui comptent au moins cinq années de services continus et ininterrompus sont en droit d'y participer. Le droit de participer à la procédure est par ailleurs soumis à d'autres conditions, mais celles-ci sont dénuées de pertinence en l'espèce. Cet article, tel qu'il est libellé, a un objectif relativement clair : octroyer un avantage (la possibilité d'être réaffecté conformément à cet article) aux membres du personnel qui ont un lien étroit avec l'organisation, soit parce qu'ils sont titulaires d'un engagement continu, soit parce qu'ils travaillent pour l'organisation depuis un certain nombre d'années. Les observations formulées par le Tribunal dans le jugement 3908, au considérant 15, peuvent être appliquées aux deux catégories de personnel visées dans le présent considérant :

«[...] en cas de suppression de poste, le devoir de l'organisation d'étudier les possibilités de réaffectation va au-delà du simple octroi d'un avantage procédural et nécessite de suivre une procédure ayant tendance à privilégier le fonctionnaire dont le poste a été supprimé et à favoriser sa nomination à un autre poste. Cela est d'une logique évidente. Une personne qui s'est assurée un engagement ou un réengagement à un poste au sein d'une organisation internationale peut généralement s'attendre à conserver son poste aux conditions convenues dans son contrat d'engagement ou de réengagement, hormis, par exemple, en cas de maladie ou d'incapacité, de travail insatisfaisant ou de faute. D'un point de vue pratique, un fonctionnaire est susceptible d'adapter sa situation, s'agissant notamment des aspects financiers et familiaux, en partant du principe qu'il conservera son poste aux conditions convenues.»

Il serait évidemment possible de reformuler l'article 1050 du Règlement du personnel pour octroyer l'avantage qu'il offre à une ou plusieurs catégories plus larges de personnel qui n'ont pas avec l'organisation le lien étroit mentionné ci-dessus. Mais cela passerait par une modification du Règlement du personnel adoptée en application de la procédure officielle prévue à cet effet.

6. La directive a eu pour effet d'élargir les catégories de personnel en droit d'être affectées à d'autres postes au sein de l'ONUSIDA à l'issue de l'exercice de redistribution des postes pour 2016. Ces catégories

élargies comprenaient d'autres groupes précis de membres du personnel dont le poste avait été supprimé et d'autres groupes dont les engagements arrivaient à leur terme, mais pas en raison d'une suppression de poste. Partant, en application de la directive, le nombre de membres du personnel susceptibles de concourir pour des postes au sein de l'ONUSIDA à l'issue de l'exercice de redistribution des postes pour 2016 a augmenté. Les membres du personnel dont le poste était supprimé et auxquels l'article 1050 du Règlement du personnel s'appliquait devaient potentiellement concourir pour des postes, ou à tout le moins être pris en considération en vue d'une nomination dans le cadre de la procédure de réaffectation, avec un nombre de membres du personnel plus important que celui qui était visé par le Règlement du personnel. L'Organisation ne semble pas contester que la directive a bien eu cet effet. Toutefois, elle rejette l'argument du requérant selon lequel la directive a illégalement fait obstacle à l'application de l'article 1050 du Règlement du personnel.

7. La question de la légalité de la directive, en ce qu'elle a élargi les catégories de personnel concernées, est soulevée dans les moyens du requérant, qui renvoie au jugement 3322. Dans l'affaire ayant donné lieu à ce jugement, un article du Statut du personnel de l'OIT autorisait les promotions, en l'occurrence celles des membres du personnel de la catégorie des services organiques, mais excluait en principe ceux d'entre eux qui n'avaient pas effectué au moins une période d'affectation hors Genève, pour paraphraser ledit article. Un des membres du personnel effectivement promu, dont la promotion était contestée dans le cadre de la procédure, ne remplissait pas ce critère. L'article visé indiquait en outre que ce critère s'appliquait «sous réserve des exceptions qui peuvent être décidées par le Directeur général après consultation du Comité de négociation paritaire».

8. Dans cette affaire, l'OIT a notamment répondu que l'application de l'article en question avait été suspendue par une circulaire édictée par le directeur du Département du développement des ressources humaines. Au considérant 6, le Tribunal a fait observer que «[f]aire obstacle à l'application d'une disposition du Statut du personnel par voie de simple circulaire constitue en effet une violation grossière de la

hiérarchie des normes régissant les fonctionnaires de l'Organisation et le directeur du Département du développement des ressources humaines était manifestement dépourvu de toute compétence pour prendre un acte ayant un tel objet», et le Tribunal n'a pas accepté l'argument de l'OIT selon lequel sa jurisprudence établissait «qu'une circulaire [pouvait] légalement méconnaître une disposition statutaire et, a fortiori, modifier celle-ci ou en suspendre l'application». Le Tribunal a ensuite examiné si ce qui s'était produit était autorisé en vertu des dispositions de l'article prévoyant des exceptions. Pour des raisons essentiellement factuelles qu'il est inutile de rappeler, le Tribunal a conclu que tel n'était pas le cas.

9. L'argument que le requérant développe à cet égard repose sur le fait que la directive a illégalement fait obstacle à l'application de l'article 1050 du Règlement du personnel. La réponse de l'OMS comprend deux éléments principaux. Le premier est que la directive prévoyait elle-même que «les membres du personnel participant à la procédure de réaffectation aur[ai]ent la préférence par rapport à des candidats à qualifications égales participant au programme de mobilité et à ceux qui sont exceptionnellement autorisés à se porter candidats à des postes recensés dans le répertoire»*. Même à supposer que cela signifie qu'une personne demandant à être réaffectée en application de l'article 1050 du Règlement du personnel serait effectivement affectée à un poste en dépit du fait qu'une autre personne possédant les mêmes qualifications (mais qui n'est pas visée par l'article 1050 du Règlement du personnel) aurait aussi pu y être affectée, cela n'enlève rien au fait que cette autre personne aurait pu concourir pour le poste dans des circonstances où l'évaluation des «qualifications égales» aurait supposé des éléments d'appréciation subjective.

10. Le second élément de la réponse de l'OMS est que l'article 1050 du Règlement du personnel n'interdit pas expressément les exceptions et que le Directeur exécutif a simplement introduit une exception en promulguant la directive et une note d'information connexe,

* Traduction du greffe.

à savoir la note HRM/IN 2016-9 bis. À cet égard, l’OMS renvoie à des extraits du jugement 3322. Mais cet argument n’est pas fondé. Comme indiqué plus haut, l’article en cause dans l’affaire qui a donné lieu à ce jugement contenait lui-même une disposition prévoyant la possibilité de faire des exceptions, même si la portée et les conséquences de cette disposition avaient suscité un débat entre les parties. Or l’article 1050 du Règlement du personnel ne comporte aucune disposition semblable.

11. Le Tribunal considère que la promulgation et la mise en œuvre de la directive ont illégalement fait obstacle à l’application de l’article 1050 du Règlement du personnel et ont illégalement porté atteinte au droit de participer à la procédure de réaffectation que le requérant tenait de cet article. Cette conclusion n’est pas incompatible avec celle à laquelle le Tribunal est parvenu dans des affaires où il a reconnu l’obligation d’une organisation d’explorer d’autres possibilités d’affectation avec les membres du personnel dont le poste avait été supprimé, mais qui n’étaient pas visés par une disposition de même nature que l’article 1050 du Règlement du personnel (voir, par exemple, les jugements 2902, au considérant 14, et 3159, au considérant 19). Dans ces affaires, il n’était pas question de processus et procédures de réaffectation formels et à grande échelle.

12. Il convient d’examiner les conséquences de cette conclusion. Le requérant s’est porté candidat à un certain nombre de postes dans le cadre de la procédure de réaffectation. Aucune de ses candidatures n’a été retenue. Il n’est pas nécessaire d’approfondir les raisons pour lesquelles sa candidature a été rejetée pour chacun de ces postes. Il suffira de noter que deux des postes (tous deux de classe P4) de conseiller en information stratégique (l’un au Guatemala et l’autre au Swaziland) ont été pourvus soit par un membre du personnel «exceptionnellement en droit de se porter candidat»*, soit par un membre du personnel «appelé à participer au programme de mobilité»*. Autrement dit, des membres du personnel participant à la procédure en vertu de la directive et non en application de l’article 1050 du Règlement du personnel. En effet, dans son rapport,

* Traduction du greffe.

le Comité mobilité et réaffectation a indiqué au sujet du requérant, pour expliquer pourquoi aucune recommandation n'avait été faite en sa faveur, qu'aucun placement approprié n'avait pu être identifié parce que les «[q]ualifications et les services [du requérant] ne dépass[ai]ent pas ceux d'autres candidats recommandés pour pourvoir les postes auxquels le [requérant] s'[était] porté candidat et pour des postes à la même classe et à une classe immédiatement inférieure». La raison pour laquelle ces critères incorrects ont été appliqués n'est pas claire et ceux-ci ne correspondent certainement pas à ce qui figure dans la directive (en partant du principe, pour l'instant, qu'elle était légale et bien applicable), à savoir qu'une personne dans la situation du requérant aurait «la préférence [...] par rapport à des candidats à qualifications égales participant au programme de mobilité et à ceux qui sont exceptionnellement autorisés à se porter candidats [...]»*.

13. L'OMS conteste la recevabilité des allégations du requérant concernant certaines des candidatures qu'il a présentées tant pendant la période de réaffectation qu'une fois cette période expirée, au motif que les procédures de sélection pour ces postes sont sans rapport avec la décision attaquée. Toutefois, le requérant est recevable à contester sa non-nomination dans le cadre de sa contestation de la décision de mettre fin à son engagement, qui résulte du fait qu'il n'a pas été redéployé (voir le jugement 4036, au considérant 10).

14. La procédure de réaffectation était viciée et le requérant a été privé d'une chance appréciable d'obtenir un autre poste au sein de l'ONUSIDA, et donc de la possibilité de voir son engagement prolongé (voir, par exemple, le jugement 3754, au considérant 21). Il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, d'ordonner la réintégration du requérant. Le requérant demande, à titre de compensation financière, le versement des traitements non perçus et l'octroi d'une indemnité pour tort moral. Il a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel au titre de la perte de chance qui vient d'être évoquée, que le Tribunal évalue à 60 000 francs suisses. Le requérant réclame une indemnité pour tort moral

* Traduction du greffe.

pour le préjudice subi du fait que la procédure de réaffectation était viciée et de la cessation de service qui en a résulté. Le Tribunal estime que, dans les circonstances de l'espèce, le requérant a droit à une indemnité pour tort moral d'un montant de 10 000 francs suisses. Il a également droit à des dépens, dont le montant est fixé à 8 000 francs.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'OMS versera au requérant des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 60 000 francs suisses.
2. L'OMS versera au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 10 000 francs suisses.
3. L'OMS versera au requérant la somme de 8 000 francs suisses à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 9 juillet 2020, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 24 juillet 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ