

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

R. (n° 2)

c.

OIM

133^e session

Jugement n° 4460

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M^{me} M. R. le 25 mars 2019 et régularisée le 11 avril, la réponse de l'OIM du 25 juillet, la réplique de la requérante du 25 septembre 2019 et la duplique de l'OIM du 6 janvier 2020;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII 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 suivants:

La requérante conteste la décision de lui infliger la mesure disciplinaire de licenciement après préavis.

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 4459, également prononcé ce jour, relatif à la première requête de l'intéressée, dans laquelle celle-ci contestait la décision de ne pas reporter au-delà du 1^{er} octobre 2017 la date de sa mutation, prévue en application de la politique de l'OIM en matière de rotation, de Damas (Syrie), où elle occupait le poste de chef de mission, à Khartoum (Soudan).

Entre 2008 et 2013, la mutation de la requérante depuis Damas, conformément à la politique en matière de rotation, fut reportée un certain nombre de fois compte tenu des besoins de sa fille handicapée.

En mars 2014, le Directeur général décida de la muter à la mission de l'OIM en Iraq, basée à Amman (Jordanie). Par suite du recours formé par l'intéressée contre cette décision, sa mutation fut reportée une fois de plus. En janvier 2016, il fut décidé de la muter au poste de chef de mission à Beyrouth (Liban). En janvier 2017, le gouvernement libanais ayant verbalement refusé d'accréditer la requérante, le Directeur général proposa soit de la réaffecter à Genève (Suisse), soit de l'inclure dans l'exercice de rotation de 2017. La requérante répondit le 28 janvier que, compte tenu des besoins de sa fille, la seule option viable pour elle était le poste de chef de mission à Bagdad (Iraq).

Par lettre du 16 février 2017, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé de la réaffecter au poste de chef de mission à Khartoum, mais que, sinon, il était prêt à maintenir sa proposition précédente de la muter à un poste à Genève. La requérante était invitée à faire connaître sa décision le 3 mars au plus tard. Une fois encore, elle fit part de ses préoccupations compte tenu des besoins de sa fille. Le 30 mars, elle souligna qu'elle s'était portée candidate au poste de chef de mission à Bagdad pour montrer sa volonté de se conformer à la politique en matière de rotation.

Le 11 avril, la requérante adressa un courriel au Directeur général, indiquant que le gouvernement libanais avait approuvé sa nomination en tant que cheffe de mission. Elle espérait que cela mettrait fin à toutes les questions relatives à sa mutation. Par courriel du 12 avril, elle fut informée que, plusieurs mois auparavant, l'OIM avait été verbalement informée que les autorités libanaises avaient refusé la proposition de la désigner comme cheffe de mission et qu'elle n'avait reçu aucune notification officielle contraire depuis lors. La requérante fut invitée à communiquer son acceptation ou son refus des postes à Genève ou au Soudan avant la fin de la journée. Le 14 avril, elle accepta sa mutation au Soudan.

Ayant été informée par l'OIM le 7 juillet 2017 que le gouvernement soudanais avait confirmé son accréditation, la requérante souligna que sa mutation au Soudan ne pourrait se faire que si elle trouvait des établissements médicaux et scolaires adéquats pour sa fille. Le 13 juillet 2017, elle fut informée qu'elle devait prendre ses fonctions au Soudan

le 1^{er} octobre au plus tard, ce délai ayant été considéré comme suffisant pour lui permettre de gérer la transition et la logistique. La requérante indiqua alors qu'elle ne serait pas en mesure de fixer une date de mutation à Khartoum tant qu'elle n'aurait pas inscrit sa fille dans une école. Par courriel du 6 septembre, elle fut informée que l'Organisation n'accepterait aucun retard dans sa mutation au-delà du 1^{er} octobre. Il avait bien été pris note de ses préoccupations concernant sa situation familiale mais, comme indiqué clairement dans les directives en matière de rotation, les considérations et préférences personnelles ne pouvaient pas toujours être prises en compte dans les décisions en matière d'affectation du personnel. La mutation de la requérante à Khartoum devint effective le 1^{er} octobre. Elle contesta la décision selon laquelle sa mutation devait prendre effet à cette date au plus tard, mais son recours fut finalement rejeté.

Entre la fin septembre et le 9 décembre 2017, la requérante fut placée en congé de maladie. Son congé dans les foyers aux États-Unis d'Amérique fut approuvé pour la période allant du 5 décembre 2017 au 10 janvier 2018.

Le 15 décembre 2017, la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines adressa à la requérante une lettre de notification de charges concernant sa conduite dans le cadre de sa réaffectation. La directrice présentait quatre accusations. Elle soulignait que le retard dans la prise de fonctions à Khartoum avait eu une incidence non seulement sur les relations de l'OIM avec le gouvernement soudanais, mais aussi sur la poursuite effective des activités liées au programme de l'OIM au Soudan. Elle insistait sur le fait que l'Organisation avait tenu compte des besoins familiaux de la requérante dans ses décisions de réaffectation, mais lui rappelait qu'en acceptant de travailler pour l'OIM les fonctionnaires s'engageaient à s'acquitter de leurs fonctions et à régler leur conduite en ayant exclusivement en vue les intérêts de l'Organisation, et qu'ils acceptaient également leur rôle de fonctionnaires internationaux avec les avantages et les exigences qui en découlent en matière de rotation. Pendant la période où elle avait travaillé au sein de l'OIM, la requérante ne s'était jamais portée candidate à un poste en dehors de son lieu d'affectation, alors que les directives en matière de rotation

prévoient que les fonctionnaires sont censés le faire. La directrice concluait que la conduite de la requérante était contraire à l'article 1.2 du Statut du personnel (intitulé «Autorité du Directeur général») et à l'alinéa b) de la disposition 1.2.1 du Règlement du personnel (selon lequel les fonctionnaires doivent suivre les instructions du Directeur général). Elle indiquait également que le paragraphe 5.36 de l'instruction 15 Rev. 1 relative aux Normes de conduite de l'OIM (qui prévoit que les fonctionnaires ne tenteront pas d'influencer les États Membres pour obtenir l'annulation d'une décision du Directeur général) et l'article 1.5 du Statut du personnel (qui porte sur la divulgation d'informations non publiées) avaient également été violés. Le Directeur général examinait la question de savoir si la conduite de la requérante constituait une faute et, avant que toute mesure ne soit prise, l'intéressée fut invitée à présenter des explications écrites concernant sa conduite. C'est son conseil qui le fit en son nom le 30 décembre. Il souligna qu'elle était en congé de maladie et en déplacement autorisé, et que la menace d'une procédure disciplinaire constituait des représailles à son encontre pour avoir formé un recours contre la décision exigeant qu'elle prenne ses fonctions au Soudan le 1^{er} octobre 2017 au plus tard. Il demanda que la lettre du 15 décembre soit retirée, que l'OIM reconnaisse que certaines parties de cette lettre constituaient des actes de harcèlement, et que la requérante se voie octroyer des dépens d'un montant de 5 000 dollars des États-Unis. Entre-temps, le 16 décembre 2017, la requérante se rendit aux États-Unis dans le cadre de son congé dans les foyers.

Dans une lettre du 5 janvier 2018, la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines attira l'attention de la requérante sur le fait que, depuis le 9 décembre 2017, elle n'était plus en congé de maladie. La directrice indiqua que le Directeur général avait perdu confiance dans sa capacité de s'acquitter de ses fonctions avec succès et de se comporter conformément aux Statut et Règlement du personnel, ainsi qu'aux Normes de conduite de l'OIM. Il avait été établi qu'elle n'avait pas respecté les instructions du Directeur général concernant sa réaffectation et qu'elle s'était livrée à une série d'actions visant à retarder celle-ci. Elle n'avait pas non plus fourni d'explication crédible concernant ce qui semblait être des contacts inappropriés avec des représentants du gouvernement libanais pour tenter de contourner la

décision du Directeur général concernant sa réaffectation à Beyrouth, et elle avait contesté la véracité de la déclaration de celui-ci concernant son accréditation pour cette affectation. Le Directeur général estimait que sa conduite s'était révélée insatisfaisante et qu'elle n'avait pas respecté l'article 1.2 du Statut du personnel, l'alinéa b) de la disposition 1.2.1 du Règlement du personnel ni le paragraphe 5.36 de l'instruction 15 Rev. 1. Conformément à l'article 10 du Statut du personnel, il avait décidé de lui infliger la mesure disciplinaire de licenciement après préavis. Toutefois, la requérante serait dispensée de la période de préavis de trois mois (l'OIM verserait une compensation en guise de préavis) et la résiliation de son engagement serait effective à compter de la réception de cette lettre. Le même jour, la requérante fournit un certificat médical prescrivant un congé de maladie de deux mois, qui avait été délivré en Floride et était daté du 2 janvier.

Le 7 février 2018, la requérante présenta un certificat médical prescrivant un congé de maladie d'un mois, délivré par un médecin en Jordanie le 9 décembre 2017.

Le 6 mars 2018, la requérante présenta une demande de réexamen de la décision du 5 janvier, demandant son annulation. Elle réclama également des dommages-intérêts pour tort moral et psychologique, ainsi que des dépens. Cette demande fut rejetée le 7 mai.

Le 6 juin, la requérante saisit la Commission paritaire d'appel pour contester la décision du 7 mai et demander, notamment, sa réintégration au sein de l'OIM. La Commission paritaire d'appel rendit son rapport le 19 décembre 2018. Après avoir examiné les quatre raisons invoquées à l'appui de la décision de licencier la requérante, qu'elle considérait comme fondée, la Commission relevait que la requérante n'avait pas informé ses supérieurs hiérarchiques du lieu où elle se trouvait en décembre 2017, n'avait pas respecté les procédures applicables en matière de congé de maladie, de congé annuel et de congé dans les foyers, et avait fourni des certificats médicaux pour couvrir des congés de maladie qu'elle avait déjà pris ou qui étaient postérieurs à son licenciement. La Commission paritaire d'appel conclut que l'administration était en droit de réagir à la conduite de l'intéressée, qui était contraire aux Statut et Règlement du personnel et aux Normes de conduite de l'OIM, en

utilisant les moyens administratifs dont elle disposait. Elle releva également qu'à plusieurs occasions la requérante n'avait pas respecté les instructions, qu'elle n'avait pas suivi les procédures établies pour traiter les différents problèmes qu'elle avait soulevés auprès de l'administration et qu'au fil des ans l'administration avait essayé de répondre à ses besoins et à ses préférences. Par lettre du 18 janvier 2019, le Directeur général informa la requérante qu'il approuvait les conclusions et l'analyse de la Commission paritaire d'appel, sur la base desquelles il concluait que la procédure suivie n'avait porté atteinte à aucun de ses droits et que la décision de la licencier pour conduite insatisfaisante était fondée. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision de la licencier et d'ordonner sa réintégration dans un lieu d'affectation ouvert aux familles à un poste correspondant à ses qualifications, son expérience et sa situation personnelle. Elle demande le versement de tous les traitements et indemnités à compter de la date de sa cessation de service et jusqu'à sa réintégration. Elle réclame en outre des dommages-intérêts pour le tort réel et moral subi, d'un montant équivalant à trois années de traitement de base net, à raison du préjudice causé à sa carrière et à sa réputation professionnelle ainsi que du stress émotionnel et du bouleversement professionnel occasionnés. Elle demande que ses première et deuxième requêtes soient examinées ensemble.

L'OIM demande au Tribunal de conclure que la requête n'est recevable qu'en ce qu'elle concerne la décision de licencier la requérante après préavis et que toutes les autres conclusions sont irrecevables. En tout état de cause, elle estime que la requête est infondée. Pour une bonne administration de la justice, l'OIM demande que les première et deuxième requêtes de l'intéressée soient examinées simultanément.

CONSIDÈRE:

1. L'article 10 du Statut du personnel, qui figure dans la partie intitulée «Mesures disciplinaires», prévoit, aux alinéas a) et b), le fondement de telles mesures et la nature des mesures qui peuvent être prononcées à l'encontre d'un membre du personnel:

«a) Le Directeur général peut prononcer des mesures disciplinaires à l'encontre d'un membre du personnel si :

[...]

ii) Sa conduite est jugée insatisfaisante ou de nature à nuire à la réputation de l'Organisation ;

[...]

iv) Il est reconnu coupable d'une faute grave: absence sans justification, harcèlement, improbité, violation des lois nationales, non-respect du Statut et Règlement du personnel, utilisation de sa fonction officielle ou de l'autorité qui s'y rattache ou des biens de l'Organisation en vue d'un gain ou avantage personnel, abus de pouvoir.

b) Les mesures disciplinaires peuvent prendre la forme de l'une quelconque ou de plusieurs des sanctions suivantes : avertissement écrit, blâme écrit, diminution de traitement dans le même grade, rétrogradation à un grade inférieur, licenciement après préavis, renvoi sans préavis.»

2. Dans une lettre datée du 15 décembre 2017 (ci-après «la lettre de notification des charges»), qui expose les accusations portées contre la requérante et leurs tenants et aboutissants, la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines a commencé par évoquer les efforts déployés par l'OIM pour réaffecter la requérante (en application de la politique de l'OIM en matière de rotation) de son poste de chef de mission à Damas au poste de chef de mission à Khartoum. La directrice a mentionné les règles applicables en matière de rotation figurant à l'annexe 8 au Règlement du personnel; a rappelé à la requérante qu'en application de ces règles elle avait été retenue pour la première fois en vue d'une rotation dans le cadre du cycle 2008-2009 et que, pour diverses raisons, notamment sa situation personnelle et plus particulièrement les besoins spéciaux de sa fille qui souffre d'un handicap, elle avait obtenu plusieurs reports mais avait été informée en janvier 2016 de la décision

du Directeur général de la muter au poste de chef de mission à Beyrouth. La directrice a indiqué que, le gouvernement libanais n'ayant pas approuvé son accréditation, le Directeur général, agissant sur le conseil du Comité de rotation, avait décidé de la muter au poste de chef de mission à Khartoum. La directrice a également rappelé à la requérante qu'elle avait été informée de cette décision le 16 février 2017 et qu'après un échange de communications avec l'administration dans lesquelles elle avait tergiversé, n'avait pas respecté les délais fixés dans les demandes et instructions qui lui avaient été adressées et avait indiqué son intention de reporter son affectation à Khartoum, le Directeur général lui avait finalement donné pour instruction d'y prendre ses fonctions le 1^{er} octobre 2017 au plus tard. En outre, la directrice a relevé que la requérante avait demandé un réexamen de cette décision et avait ensuite saisi la Commission paritaire d'appel, et qu'elle avait inscrit un congé de maladie dans le système électronique de gestion des congés pour une période de huit semaines à compter du 24 septembre 2017. De plus, elle a noté qu'en avril 2017 la requérante avait écrit au Directeur général qu'elle venait d'être informée que le gouvernement libanais avait approuvé sa nomination en tant que cheffe de mission à Beyrouth. C'est alors que les accusations ont été portées contre la requérante.

3. La requérante a été accusée: 1) de ne pas s'être conformée aux instructions claires et répétées du Directeur général concernant sa réaffectation en ne respectant pas les délais de réponse et en omettant d'indiquer ses préférences entre les options de réaffectation qui lui avaient été proposées; 2) de s'être livrée à une série d'actions visant à retarder une éventuelle réaffectation et, en ce qui concerne la réaffectation à Khartoum, d'avoir indiqué à plusieurs reprises que, même si elle l'acceptait, elle avait l'intention d'en retarder indéfiniment la mise en œuvre; 3) d'avoir apparemment établi des contacts inappropriés avec des représentants du gouvernement libanais pour tenter de contourner la décision du Directeur général concernant sa réaffectation à Beyrouth; et 4) d'avoir contesté la véracité des informations que le Directeur général lui avait communiquées concernant son accréditation pour le poste au Liban.

4. En ce qui concerne le fondement des accusations, la directrice a indiqué que la conduite de la requérante était contraire à l'article 1.2 du Statut du personnel et à l'alinéa b) de la disposition 1.2.1 du Règlement du personnel, qui prévoient ce qui suit:

«Les membres du personnel sont placés sous l'autorité du Directeur général. Ils sont responsables envers lui dans l'exercice de leurs fonctions. [...] Les membres du personnel doivent suivre les directives et instructions données par le Directeur général et par leurs supérieurs hiérarchiques.»*

De plus, la directrice a déclaré que la conduite de la requérante était contraire au paragraphe 5.36 des Normes de conduite de l'OIM (Instruction 15 Rev. 1) et à l'article 1.5 du Statut du personnel, qui prévoient ce qui suit:

«Les membres du personnel ne tenteront pas d'influencer les États Membres ou les observateurs pour obtenir l'annulation d'une décision du Directeur général, notamment s'agissant [...] de l'avancement professionnel et du statut personnel des fonctionnaires.»

«Les membres du personnel doivent observer la plus grande discrétion sur toutes les questions officielles. Ils ne doivent communiquer à quiconque des informations dont ils ont eu connaissance et qui n'ont pas encore été rendues publiques, sauf dans le cadre de leurs fonctions ou sur autorisation du Directeur général. A aucun moment ils ne doivent utiliser de telles informations dans leur intérêt personnel. [...]»

5. La requérante, qui a ensuite été informée par la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines que le Directeur général examinait la question de savoir si sa conduite constituait une faute, a répondu dans le délai imparti, soit le 30 décembre 2017. Par lettre du 5 janvier 2018, la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines l'a informée de la décision de lui infliger la mesure disciplinaire de licenciement après préavis. Lorsque son recours interne a finalement été rejeté dans la décision attaquée, elle a contesté cette décision en invoquant plusieurs motifs, dont les suivants: les allégations n'ont pas été examinées conformément aux garanties d'une procédure régulière; la décision de lui infliger la mesure disciplinaire est entachée d'abus de pouvoir; aucune des accusations portées à son encontre n'a

* Traduction du greffe.

été prouvée au-delà de tout doute raisonnable; la décision de la réaffecter manquait de transparence; l'OIM n'a pas suivi ses procédures et n'a pas précisé quelle violation des règles justifiait son licenciement; la décision de lui infliger la mesure disciplinaire était arbitraire; l'allégation selon laquelle ses actions constituaient une faute est déraisonnable; l'OIM ne l'a pas traitée avec dignité et a manqué à son devoir de sollicitude à son égard; la mesure disciplinaire qui lui a été infligée était disproportionnée; elle a été victime d'actes de harcèlement.

6. L'OIM soutient à juste titre que les allégations de la requérante concernant le harcèlement sont irrecevables en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, dès lors qu'elle n'a pas épuisé les voies de recours interne mises à sa disposition par le Statut du personnel. En conséquence, la présente requête a pour seul objet de contester la décision de licencier la requérante de l'OIM.

7. Il convient d'évoquer une autre question de procédure avant d'examiner la requête sur le fond. La requérante demande que la présente requête soit examinée en même temps que sa première requête, dans laquelle elle conteste la décision du Directeur général de ne pas renoncer à sa mutation à Khartoum à compter du 1^{er} octobre 2017. Dans sa réponse, l'OIM déclare qu'elle n'a pas d'objection à la jonction des deux requêtes. Dans sa réplique, la requérante soutient que c'est à tort que l'OIM a interprété sa demande tendant à ce que les deux requêtes soient examinées simultanément comme une demande de jonction. Elle souligne que cette demande n'implique pas la jonction des requêtes, car celles-ci ont des fondements juridiques différents qui justifient qu'elles fassent l'objet de jugements distincts, et qu'elle demande un examen simultané en raison de la similitude des faits. Dans sa duplique, l'OIM demande que les deux requêtes soient examinées simultanément, car la requérante mélange souvent les faits, arguments et décisions contestées dans plusieurs recours et requêtes. Le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de joindre les requêtes, dès lors qu'elles ne soulèvent pas les mêmes questions de droit et qu'il est de meilleure administration de la justice de se concentrer, dans des jugements séparés, sur l'objet propre de chaque requête et sur les demandes de réparation qui y sont formulées.

8. Étant donné que la requérante conteste une décision disciplinaire, il convient de rappeler qu'il est de jurisprudence constante que de telles décisions relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation internationale et ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité. Il appartient au Tribunal de déterminer si une décision prise en vertu du pouvoir discrétionnaire émane d'un organe compétent, est régulière en la forme, si la procédure a été correctement suivie et, en ce qui concerne la légalité interne, si l'appréciation à laquelle l'autorité administrative a procédé est fondée sur une erreur de droit ou des faits inexacts, ou si elle révèle que des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier ou enfin si un détournement de pouvoir est établi (voir, par exemple, le jugement 3297, au considérant 8).

9. Dans la lettre de licenciement du 5 janvier 2018, après avoir retracé les événements ayant abouti aux quatre accusations portées contre la requérante, la directrice de la Division de la gestion des ressources humaines a conclu que, comme ces accusations avaient été prouvées, le Directeur général avait estimé que la conduite de la requérante s'était «révélée insatisfaisante et [qu'elle] n'avait pas respecté les Statut et Règlement du personnel»*. La directrice de la Division de la gestion des ressources humaines a également informé la requérante que le Directeur général avait ainsi décidé de lui infliger la mesure disciplinaire de licenciement après préavis. Dans son rapport, que le Directeur général a approuvé dans la décision attaquée, la Commission paritaire d'appel a également conclu à l'unanimité que les quatre accusations portées contre la requérante avaient été prouvées et, par conséquent, elle ne considérait aucune des demandes de réparation (y compris la demande d'annulation de la décision de la licencier) comme justifiée. Partant, la Commission paritaire d'appel a également conclu que «l'administration était en droit de réagir à la conduite [de la requérante], qui était contraire aux Statut et Règlement du personnel et aux Normes de conduite de l'OIM, en utilisant les moyens administratifs à sa disposition»*.

* Traduction du greffe.

10. Le Directeur général a maintenu la décision de licenciement dans la décision attaquée au motif que les quatre accusations avaient été prouvées, considérant en effet que la décision de licencier la requérante était proportionnée aux quatre accusations cumulées. Toutefois, dans le jugement 4459, également prononcé ce jour, le Tribunal a annulé la décision attaquée qui confirmait la décision du Directeur général de ne pas reporter temporairement la réaffectation de la requérante au Soudan. Le Tribunal a conclu que, dans les circonstances particulières de l'espèce, l'OIM avait violé son devoir de sollicitude à l'égard de la requérante en refusant de faire droit à sa demande de report temporaire de cette réaffectation. Cette décision a pu avoir un effet sur les première et deuxième accusations portées contre l'intéressée. Dans ces circonstances, le Tribunal ne peut avoir la certitude que la décision de licencier la requérante, confirmée par le Directeur général dans la décision attaquée, aurait été prise de la même façon. Ainsi, la question de la proportionnalité de la sanction, qu'il y a lieu de vérifier dans une telle affaire conformément à la jurisprudence du Tribunal (voir, par exemple, les jugements 3953, au considérant 14, et 4400, au considérant 29), se pose en l'espèce. Il en résulte que la décision attaquée du 18 janvier 2019 doit être annulée.

11. L'affaire sera renvoyée à l'OIM afin que le Directeur général prenne une nouvelle décision sur le recours formé par la requérante contre la décision de la licencier. Par conséquent, les conclusions de l'intéressée tendant à sa réintégration et à l'octroi de dommages-intérêts resteront en suspens.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée datée du 18 janvier 2019 est annulée.
2. L'affaire est renvoyée à l'OIM afin que le Directeur général prenne une nouvelle décision sur le recours formé par la requérante contre la décision de la licencier.

Ainsi jugé, le 2 novembre 2021, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 27 janvier 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS HONGYU SHEN

DRAŽEN PETROVIĆ