

SOIXANTE ET ONZIEME SESSION

Affaire DIALLO

Jugement No 1116

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), formée par M. Cheick Diallo le 11 septembre 1990 et régularisée le 18 octobre, la réponse de l'UNESCO en date du 28 décembre 1990, la réplique du requérant du 10 mars 1991 et la duplique de l'Organisation datée du 18 avril 1991;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 9.1 et 9.1.2 du Statut et les articles 104.6, 104.8, 109.5 et 110.2 e) du Règlement du personnel de l'UNESCO, et les paragraphes 7 a) et 7 c) des Statuts du Conseil d'appel;

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Le requérant, ressortissant sénégalais, est entré au service de l'UNESCO à titre temporaire au mois de septembre 1977. Le 1er mars 1980, il a obtenu un engagement d'un an à l'Unité de planification et d'administration (COL) en qualité de commis statisticien au grade G.3 et, le 1er mars 1981, a vu son contrat prolongé de deux ans. Le 24 février 1983, à la suite d'une altercation avec un autre membre du personnel, l'affaire a été portée devant le Comité mixte de discipline. Le Directeur général a transféré le requérant à l'Office des publications (PUB) le 16 mai 1983 pour occuper un poste temporaire financé par des fonds libérés par des vacances de poste à PUB et par le poste qu'il avait occupé à COL. L'Organisation a continué à renouveler son engagement pour des périodes variant de un à six mois. Le 6 février 1984, le Comité mixte de discipline a recommandé qu'aucune mesure disciplinaire ne soit prise à son encontre dans l'incident qui l'a opposé à un autre fonctionnaire.

Après que les Etats-Unis eurent quitté l'UNESCO le 31 décembre 1984, l'Organisation s'est trouvée dans une situation financière critique et a dû procéder à des compressions de personnel. Le 30 juin 1985, elle a supprimé le poste que le requérant avait occupé à COL et, le 30 janvier 1986, après le retrait de deux autres Etats, elle l'a prévenu qu'il serait nécessaire de supprimer également son poste temporaire à PUB.

Le Directeur général a institué deux organes pour régler les problèmes de personnel posés par les contraintes budgétaires, à savoir le Comité spécial du redéploiement et le Comité restreint de médiation. Le Comité spécial a examiné le cas du requérant et, dans son rapport du 27 mars 1986, a recommandé sa réaffectation. Néanmoins, le poste qu'il avait envisagé est allé à un autre fonctionnaire. Par lettre du 30 avril 1986, le chef de la Division de l'administration du personnel l'a informé qu'il devait se préparer à quitter l'Organisation à la fin du mois de juin 1986, lui offrant en même temps les indemnités prévues en cas de cessation de service.

Le requérant a saisi le Comité restreint de médiation, qui a répondu le 20 juin 1986 qu'il n'avait pas de poste approprié à proposer. Au mois de juin 1986, le Comité spécial du redéploiement a réexaminé son cas, recommandant cette fois six postes, dont aucun n'a pu lui être offert pour diverses raisons. Le Comité spécial ayant ensuite soumis la question à deux groupes de travail, le requérant a vu reporter le préavis de licenciement à plusieurs reprises en attendant qu'une solution puisse intervenir.

L'UNESCO a continué à essayer de lui trouver un poste approprié. Dans une note du 29 octobre 1986 adressée au Directeur général, le Directeur général adjoint a transmis une proposition du Groupe de travail pour la réduction des effectifs et le redéploiement du personnel tendant à ce que le requérant soit transféré à un poste au Service des archives, à titre probatoire. Le Directeur général a donné son approbation, mais le requérant, qui insistait pour rester à PUB, a rejeté l'offre.

Au mois de novembre 1987, la Conférence générale de l'UNESCO a adopté une résolution No 24C/21 invitant instamment le Directeur général à réduire les dépenses de personnel. Au mois de décembre, le Directeur général a institué un Groupe de travail, présidé par le Directeur général adjoint, chargé de donner son avis sur les postes à

supprimer ou à geler. L'Organisation a envoyé des questionnaires à tous ses fonctionnaires afin d'identifier ceux qui accepteraient de s'en aller par application de l'une ou l'autre de plusieurs procédures amiables. Le Directeur général a également institué un Comité paritaire de concertation chargé d'examiner les propositions du Groupe de travail et de lui faire des recommandations, ainsi qu'un Comité de médiation chargé d'examiner les contestations individuelles du personnel.

S'étant réuni au mois de mars 1988, le Comité de concertation a examiné le cas du requérant. Il a suggéré deux postes, mais l'un d'entre eux devait rester gelé, tandis que l'autre exigeait des qualifications que le requérant ne possédait pas. Le Comité a également recommandé des mesures destinées à encourager ceux pour lesquels il n'existait pas d'autres solutions à accepter un départ volontaire dans des conditions favorables.

Par lettre du 30 mai 1988, le directeur du personnel par intérim a expliqué au requérant que, aucun poste approprié ne pouvant lui être trouvé et son poste actuel devant être supprimé pour des raisons financières, le Directeur général ne pouvait prolonger son engagement au-delà du 31 août 1988; toutefois, bien que son départ fût consécutif à l'expiration de son contrat de durée déterminée, le Directeur général était disposé à appliquer l'article 9.1.2 du Statut du personnel pour permettre au requérant de bénéficier de l'indemnité de cessation de service la plus forte possible.

Le Comité de médiation, saisi du cas par le Directeur général, a présenté son rapport final le 12 juillet 1988. Ce rapport faisait mention de deux postes qui semblaient répondre aux qualifications du requérant, mais les fonctionnaires supérieurs concernés n'ayant pas été d'accord, le Comité a recommandé un "départ négocié". Par lettre du 16 août 1988, le directeur du personnel a confirmé la décision du Directeur général de ne pas renouveler l'engagement du requérant le 31 août 1988, date de l'expiration.

Le 29 juin 1988, le requérant avait présenté une réclamation au Directeur général contre la décision de non-renouvellement aux termes du paragraphe 7 a) des Statuts du Conseil d'appel, et le 12 août, il a adressé un avis d'appel aux termes du paragraphe 7 c). Dans un rapport du 23 avril 1990, le Conseil d'appel a recommandé de rejeter son recours tout en lui accordant les mêmes conditions favorables dont avaient bénéficié les fonctionnaires qui quittaient le service par consentement mutuel.

Par lettre adressée, le 25 avril 1990, au président du Comité d'appel, le requérant a contesté l'avis du Comité au motif que la procédure était entachée de vices.

Par lettre du 12 juin 1990, le Directeur général a informé le requérant de son acceptation de la recommandation du Comité; telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que l'administration a apporté des entraves à l'exercice de son droit de recours. L'UNESCO lui a interdit l'accès à des documents utiles pour sa défense. Elle a refusé notamment de lui communiquer une note du 7 août 1984 adressée par le directeur du Cabinet du Directeur général à un Sous-Directeur général concernant sa situation administrative. Pour des raisons que le requérant ignore, l'administration lui a finalement communiqué ce document, mais pas le rapport du Comité mixte de discipline de 1984. De plus, le Conseil d'appel ayant modifié la date de la tenue de l'audience sans en aviser toutes les personnes qu'il désirait faire citer, la procédure a été viciée du fait que ses témoins n'ont pu être entendus.

Sur le fond, il allègue une erreur de droit dans l'interprétation par l'Organisation des dispositions 104.6 et 104.8 du Règlement, qui distinguent entre engagements de durée déterminée et engagements temporaires. Entre mars 1983 et août 1988, l'UNESCO a renouvelé son engagement vingt-cinq fois, souvent pour de courtes périodes, le plongeant dans l'incertitude et retenant son traitement. Comme les résultats obtenus pendant cette période ont été jugés satisfaisants, le fait que l'Organisation n'ait pas régularisé son statut ne s'explique que par le parti pris de certains fonctionnaires hostiles à la volonté proclamée du Directeur général de le conserver parmi les membres du personnel. En le tenant en haleine pendant tant d'années, l'UNESCO a enfreint son obligation de traiter les membres de son personnel avec la considération et le respect qui leur sont dus.

L'Organisation s'est dérobée à sa responsabilité, ainsi que le Comité de médiation l'a fait remarquer, en le maintenant dans une situation administrative anormale pendant huit ans. L'administration ne se souciait guère du fait que ses chances de retrouver son ancien emploi à l'âge de 51 ans étaient minces.

Il invite le Tribunal à annuler la décision du Directeur général de ne pas renouveler son engagement, d'ordonner sa

réintégration à compter du 1er septembre 1988 à un poste approprié en vertu d'un engagement de durée non déterminée ou de deux ans, ou, à défaut, de lui accorder à titre d'indemnité un montant équivalant à neuf ans de traitement, y compris les allocations complémentaires et ajustements de traitement. Il demande également des dépens.

C. Dans sa réponse, l'UNESCO rejette les allégations du requérant selon lesquelles la procédure d'appel est entachée de vices. Le requérant reconnaît avoir reçu une copie de la note du 7 août 1984. Quant au rapport du Comité mixte de discipline, il n'a aucune pertinence dans la présente affaire, étant donné que la cessation de service de l'intéressé ne constituait pas une mesure disciplinaire. Par ailleurs, la disposition 110.2 e) du Règlement du personnel dispose que les rapports de ce comité sont confidentiels.

La procédure d'appel n'était pas entachée de vice de forme. Ainsi qu'il ressort de la jurisprudence, la décision de faire citer des témoins relève de l'appréciation du Conseil. Les raisons avancées par le requérant pour faire citer deux des témoins figurant sur sa liste sont vagues et incohérentes et n'ont aucun rapport avec l'affaire en question. De plus, il n'a soulevé aucune objection lorsque ces témoins ne se sont pas présentés à l'audience.

Sur le fond, l'UNESCO soutient que le départ du requérant était conforme aux dispositions pertinentes et motivées par les nécessités du service. Bien qu'il eût pu être licencié en vertu des dispositions applicables lors de l'expiration d'un engagement de durée déterminée, l'Organisation lui a accordé les conditions les plus favorables qui accompagnent les suppressions de postes.

Son poste initial ayant été supprimé au mois de juin 1985, il aurait dû cesser ses fonctions trois ans plus tôt si le Directeur général ne l'avait pas transféré à un poste temporaire en réponse aux demandes qu'il lui avait adressées par lettres de décembre 1982 et février 1983. L'UNESCO n'a pas commis d'erreur de droit en prolongeant son engagement pendant qu'elle cherchait un poste approprié à son intention. La question qui importe est la légalité non pas des prolongations, mais du non-renouvellement de l'engagement du requérant. Une telle décision relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général, qui l'a prise, en l'occurrence, après avoir pleinement apprécié les faits et dans l'intérêt de l'Organisation.

L'administration n'a montré ni parti pris ni mauvaise volonté dans le traitement réservé au requérant. Le requérant n'apporte pas l'ombre d'une preuve que les prolongations dont il a bénéficié constituent un détournement de pouvoir. Comme la suppression de son poste temporaire, la durée de ses prolongations a résulté des contraintes financières de l'UNESCO après le retrait de trois Etats membres. Il est manifeste que l'Organisation a agi de bonne foi en faisant des efforts pour lui trouver un autre poste tout en le tenant constamment informé des développements concernant la régularisation de sa situation. Lorsque les efforts déployés pour lui trouver une autre affectation n'ont pas abouti, elle lui a offert des indemnités spéciales. Même après son licenciement, l'UNESCO a continué à essayer de lui trouver un poste vacant répondant à ses qualifications.

D. Dans sa réplique, le requérant réfute les arguments avancés par l'Organisation dans sa réponse, conteste son interprétation et développe ses moyens. Il proteste contre la mention faite par l'UNESCO des difficultés qu'il a rencontrées en 1982 et 1983, alors qu'elles n'avaient aucun rapport avec la présente affaire. Il nie avoir refusé plusieurs offres de réaffectation. L'Organisation a fait fi de son légitime espoir d'obtenir un emploi stable. Il maintient ses conclusions.

E. Dans sa duplique, l'UNESCO considère comme non fondées plusieurs assertions de fait figurant dans la réplique du requérant. Selon l'Organisation, c'est le requérant lui-même qui a fait état des difficultés auxquelles il s'est heurté au cours de ses premières années de service dans l'Organisation; la décision attaquée ne porte pas sur des questions de discipline. L'UNESCO cite également la preuve écrite du refus du requérant d'accepter des postes dans deux secteurs. Loin de lui donner un espoir déraisonnable, l'UNESCO l'a prévenu que son engagement prendrait fin, lui a expliqué les raisons de cette décision et lui a offert une ample compensation. Elle invite le Tribunal à rejeter sa requête comme non fondée.

CONSIDERE :

Sur les faits

1. Le requérant a été engagé par l'UNESCO le 1er mars 1980 pour un an au poste COL-009 de commis statisticien. Son contrat a été prolongé le 1er mars 1981 pour deux ans, et le 23 février 1983 pour six mois. A la suite d'un

incident qui l'a opposé à un collègue le 24 février 1983 et pour lequel il a été traduit devant le Comité mixte de discipline, le requérant a été muté à un poste temporaire, PUB-750, à compter du 16 mai 1983 et son engagement prolongé jusqu'au 31 décembre 1983. Le Comité, qui n'a statué sur son cas que le 6 février 1984, n'a recommandé aucune sanction disciplinaire à son encontre.

Le contrat du requérant a été renouvelé à plusieurs reprises pour des périodes allant de un à six mois afin de permettre à divers organes consultatifs mixtes saisis de son cas de trouver une solution appropriée pour sa réaffectation. Le 30 juin 1985, son poste COL-009 a été supprimé en raison de contraintes budgétaires. Les efforts pour lui trouver un poste convenant à ses qualifications s'étant révélés sans succès, l'Organisation lui a notifié, le 30 mai 1988, une décision mettant fin à son engagement, le 31 août 1988, à l'occasion de la suppression de son poste temporaire, PUB-750, devenu ensuite UPP-750.

Sa réclamation contre cette décision ayant été rejetée, le requérant a saisi le Conseil d'appel. Celui-ci ayant recommandé le rejet de son recours, le Directeur général, a rendu le 12 juin 1990 une décision conforme, contre laquelle est dirigée la présente requête.

2. En notifiant au requérant la cessation de ses services avec effet, après une ultime prolongation de trois mois, au 31 août 1988, l'Organisation a invoqué l'obligation de supprimer son poste temporaire par suite de contraintes budgétaires.

En vertu d'une jurisprudence bien établie du Tribunal, la décision de prolonger ou non un engagement de durée définie, ou de le transformer en un engagement de durée indéterminée, relève du pouvoir d'appréciation du Directeur général. Dès lors, elle ne peut être censurée par le Tribunal que si elle émane d'un organe incompetent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir, ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées.

En l'espèce, le requérant soulève à l'encontre de la décision attaquée des moyens portant à la fois sur la procédure et sur le fond.

Sur les prétendus vices de procédure

3. Selon le requérant, la recommandation du Conseil d'appel a été viciée par l'irrégularité de la procédure de comparution des témoins. Il soutient qu'aucun des témoins dont il a demandé l'audition n'a été entendu par le Conseil, soit parce qu'ils ont été écartés et non convoqués, soit parce que, convoqués, ils n'ont pas été avisés du changement de la date de leur audition.

Il résulte du dossier que, si certains témoins n'ont pas reçu de convocation, c'est parce que le président du Conseil n'a pas jugé opportun de les convoquer en raison du caractère vague et sans consistance des motifs pour lesquels ils étaient cités, et que, dès lors, il a estimé que leurs témoignages ne pourraient avoir aucune influence sur le règlement du litige. Quant aux témoins convoqués, le secrétaire du Conseil atteste qu'ils ont bien été informés du changement de la date de leur audition.

Le Tribunal conclut que la procédure d'audition des témoins n'est affectée d'aucune irrégularité, d'autant moins que, selon le rapport du Conseil d'appel, le requérant, "qui avait cité un certain nombre de témoins, constatant leur absence, n'a pas insisté quant à la nécessité de les entendre".

4. Le requérant se plaint ensuite de ce que l'Organisation lui a refusé, en violation des droits de la défense, la communication d'une note administrative du 7 août 1984, et de la copie du rapport du Comité mixte de discipline de 1984.

Ces allégations apparaissent tout aussi inconsistantes.

En effet, le requérant reconnaît lui-même que l'administration lui a fait parvenir, "contre toute attente", la note précitée, dont il a pu se prévaloir dans ses conclusions devant le Tribunal.

Quant à la copie du rapport du Comité de discipline, la disposition 110.2 e) du Règlement du personnel, à laquelle l'Organisation se réfère pour justifier son refus, prévoit que de tels rapports sont confidentiels et que seuls seront communiqués à l'intéressé la décision du Directeur général ainsi que les motifs sur lesquels elle se fonde, communication qui a été faite en l'occurrence. Aucun grief ne saurait être fait à l'Organisation de s'être tenue au

strict respect de ce texte. En tout état de cause, la production du rapport est inutile, même devant le Tribunal, dès lors que le Comité n'a recommandé aucune sanction disciplinaire à l'encontre du requérant, et que la cessation de ses services est motivée par la suppression, en raison de contraintes budgétaires, du poste par lui occupé.

Sur le fond

5. Le requérant reproche à l'Organisation d'avoir commis une erreur de droit en le maintenant à son service par une longue série de renouvellements d'engagement de courte durée, bien au-delà de ce qui aurait été justifié à titre de mesure conservatoire, et en confondant ainsi un engagement de durée déterminée avec un engagement à titre temporaire, en violation des dispositions 104.6 et 104.8 du Règlement du personnel relatives à ces deux types d'engagement. Le requérant reconnaît, certes, que ces textes ne précisent pas la durée minimale ou maximale de la prolongation de tels engagements, mais la pratique de l'UNESCO consiste, selon lui, à ne pas renouveler les engagements de durée déterminée pour une période inférieure à un an.

L'Organisation répond que le régime juridique appliqué en l'espèce a trait à la cessation d'engagement pour cause de suppression de poste. Il s'agit, par conséquent, d'une décision de licenciement que le Directeur général a prise, dans l'intérêt du service, dans le cadre des pouvoirs à lui conférés par l'article 9.1 du Statut du personnel et la disposition 109.5 du Règlement.

Ce raisonnement est valable à partir du moment où la suppression d'emploi a été décidée, c'est-à-dire à la date du 30 juin 1985, à laquelle le poste COL-009 a été aboli, et surtout, à celle du 1er septembre 1988, lorsque le poste temporaire UPP-750 occupé par le requérant a été supprimé.

Mais les prolongations antérieures pour de courtes durées n'en sont pas pour autant irrégulières. Comme le souligne le requérant lui-même, aucun texte n'impose à l'Organisation une durée minimum ou maximum pour les prolongations d'engagements. Quant à la prétendue pratique adoptée en la matière par l'UNESCO, le requérant se borne à s'y référer sans apporter le moindre commencement de preuve de son application à des cas précédents et donc d'un caractère régulier qui permettrait d'affirmer qu'une règle générale en aurait résulté au sein de l'Organisation.

Il ne saurait être de ce chef question d'erreur de droit.

6. Reste à examiner si, comme le prétend le requérant, la décision attaquée est affectée d'autres vices entrant dans le cadre du contrôle restreint du Tribunal, tel que rappelé au considérant 2 ci-dessus.

Le requérant s'insurge, tout d'abord, contre une erreur qui aurait été commise dans l'appréciation des faits. Selon lui, le véritable motif de la suppression du poste UPP-750 et de son licenciement consécutif ne serait pas le caractère superflu de ce poste et les contraintes budgétaires. Son licenciement reposerait plutôt sur des considérations subjectives, soit la volonté d'éliminer un agent contre lequel aucun motif de congédiement ne pouvait être invoqué. Autrement dit, il procéderait d'un détournement de pouvoir.

Le requérant voit la manifestation de cette volonté d'élimination dans le fait que l'Organisation n'a prolongé pendant cinq ans son engagement que pour des durées très brèves, souvent en le renouvelant avec retard, et en se contentant chaque fois de "promesses creuses" qu'elle n'avait apparemment pas l'intention de tenir. Il tire argument aussi de l'opinion du Comité de médiation, qui a qualifié sa situation administrative d'irrégulière et d'anormale. Or, à son avis, cette situation existait déjà avant que les difficultés financières provoquées par le retrait de trois Etats membres eussent entraîné des mesures de réduction d'effectifs et de redéploiement en 1986 et 1988. Ces difficultés ne sauraient donc être invoquées pour expliquer le traitement qui lui a été réservé en 1984-85.

7. Cette argumentation est loin de convaincre le Tribunal.

Il est exact que les difficultés financières de l'Organisation ne se sont manifestées qu'après le retrait de trois Etats membres, dont le premier a quitté l'Organisation le 31 décembre 1984. Mais la défenderesse n'a jamais invoqué cette circonstance pour expliquer le sort réservé au requérant avant cette date. C'est bien plutôt l'incident du 24 février 1983 qui, en déclenchant la procédure disciplinaire à son encontre et se trouvant à l'origine de son transfert au poste temporaire, a marqué le déroulement de sa carrière jusqu'au moment où le Comité mixte de discipline a déposé son rapport, le 6 février 1984.

8. De ce qui précède, le Tribunal ne relève à l'encontre de l'Organisation aucune faute de nature à engager sa

responsabilité. Le requérant reproche à l'Organisation, sans le démontrer, de faire preuve à son égard de parti pris, d'acharnement et de mauvaise foi. Loin de cela, comme l'Organisation le fait valoir, elle l'a fait bénéficier pendant plusieurs années de prolongations d'engagement alors qu'elle aurait pu le licencier beaucoup plus tôt.

De plus, conformément aux règles et pratiques en vigueur, l'Organisation n'a pas manqué de faire tous les efforts pour lui procurer un nouvel emploi. Son cas a été ainsi soumis à de nombreux organes consultatifs mixtes et groupes de travail. Si les propositions de postes présentées par ces entités n'ont pu aboutir, c'est soit parce que les qualifications du requérant ne correspondaient pas aux exigences des postes proposés et que les secteurs concernés donnaient des réponses négatives, ou encore que les postes identifiés n'étaient plus disponibles, soit en raison du refus du requérant lui-même (postes SC-946, SC-947, SC-948 et LAD-133). Au surplus, le Comité de médiation, tout en trouvant sa situation anormale et irrégulière, n'a nullement mis en cause le motif budgétaire de la suppression de son poste et n'a pu que recommander un départ négocié.

9. Le grief de manque de loyauté et de considération à son égard n'est donc pas justifié. Le requérant reconnaît lui-même que le Directeur général a manifesté de la compréhension à son endroit et a souhaité le conserver au service de l'Organisation (note du 7 août 1984). Si le Directeur général s'est enfin résolu à le licencier, c'est sans doute dans le souci de privilégier l'intérêt de l'Organisation, après que toutes les tentatives pour lui trouver un poste vacant eurent échoué.

10. En définitive, et sans entrer dans le détail des autres arguments développés par le requérant, le Tribunal ne peut que confirmer la décision attaquée, aucun des griefs qu'il invoque n'étant fondé.

Le rejet de la conclusion principale en annulation entraîne celui de la demande de réparation du préjudice subi et de remboursement des dépens.

Sur la demande de procédure orale

11. Le requérant demande l'audition de quatre témoins dont il estime les dépositions essentielles.

De telles auditions n'auraient aucun intérêt particulier pour la solution du litige. En effet, si le Directeur général avait voulu se séparer définitivement du requérant pour des raisons autres que les contraintes budgétaires, il l'aurait fait beaucoup plus tôt, au moment où ces contraintes ne faisaient que commencer à se faire sentir, et n'aurait entrepris aucun effort pour le réaffecter. Comme il est indiqué au considérant 2 ci-dessus, le Tribunal ne jouit pas d'un large pouvoir de contrôle en ce domaine. Faire droit à la demande du requérant pourrait l'amener à substituer ses propres conclusions à celles du Directeur général. Pour justifier un supplément d'instruction, le requérant aurait dû apporter au moins des commencements de preuve d'un détournement de pouvoir. Or tel n'est pas le cas.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par M. Jacques Ducoux, Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. Edilbert Razafindralambo, Juge suppléant, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 1991.

Jacques Ducoux
Mella Carroll
E. Razafindralambo
A.B. Gardner