

Organisation internationale du Travail  
*Tribunal administratif*

International Labour Organization  
*Administrative Tribunal*

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

**117<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 3315**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu les deuxième et troisième requêtes dirigées contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formées par M<sup>me</sup> R. S. le 18 janvier 2012 et régularisées le 13 mars, les réponses de l'OMS du 22 juin, les répliques de la requérante du 18 septembre et les dupliques de l'Organisation du 20 décembre 2012;

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

Après avoir examiné les dossiers et décidé de ne pas ordonner de procédure orale;

Vu les pièces des dossiers, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 3314, également prononcé ce jour. Il suffira de rappeler qu'en mai 2008 la requérante déposa une plainte officielle pour harcèlement à l'encontre du docteur L., lequel admit la véracité des allégations formulées contre lui au cours de l'entretien qu'il eut le 21 juin avec l'administrateur chargé de la sécurité hors Siège (FSO, selon le sigle anglais). Le lendemain, le docteur L. demanda à modifier le contenu du formulaire de déclaration volontaire, ce que refusa le FSO qui lui proposa de remplir plutôt un formulaire complémentaire. Par lettre du 28 juillet 2008, le docteur L. fut avisé des agissements et

de la conduite inappropriés qui lui étaient reprochés ainsi que des mesures disciplinaires dont il était passible. Il répondit le 8 août 2008, joignant des documents à l'appui d'allégations de diffamation et de harcèlement qu'il formulait à son tour à l'encontre de la requérante. En septembre 2008, le docteur L. fut informé de la décision de l'administration de confirmer, après enquête, la conclusion que sa conduite était grave et totalement inacceptable. Étant donné que le contrat du docteur L. était déjà arrivé à échéance le 31 juillet, on lui notifia que l'OMS ne le recruterait plus à l'avenir et qu'une copie de la lettre serait consignée dans son dossier.

Entre-temps, à la mi-août, la requérante demanda au Bureau régional de l'OMS pour l'Asie du Sud-Est (SEARO) de faire le point des mesures prises à la suite de sa plainte pour harcèlement contre le docteur L. Le directeur de l'administration et des finances du SEARO lui répondit le 15 août que l'administration avait reçu la réponse du docteur L. à ses allégations et qu'elle avait besoin de temps pour les examiner. Le contrat de trois mois de la requérante fut également renouvelé en août, mais il y était indiqué que son engagement ne serait plus prolongé au-delà du 31 octobre 2008.

Par lettre du 20 octobre 2008, la requérante fut informée des allégations d'agissements et de conduite inappropriés formulées contre elle par le docteur L. le 21 juin et en août 2008. Elle fut avisée que, sur la base de ces allégations, il pourrait être conclu qu'elle avait enfreint les normes de conduite escomptées des fonctionnaires internationaux. La faute grave, si elle était avérée, était susceptible d'entraîner à son encontre des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la révocation immédiate, et la requérante était invitée à faire part de ses observations à cet égard au plus tard le 31 octobre 2008, date à laquelle son contrat arrivait à échéance.

La requérante répondit le 8 novembre, par l'intermédiaire de son avocate, réfutant les allégations de faute grave et faisant valoir que la lettre constituait une mesure de représailles, un détournement de pouvoir et une tentative pour intimider la requérante et saper la crédibilité du recours qu'elle avait formé contre l'inaction de l'administration régionale au sujet de sa plainte pour harcèlement.

Pour elle, la lettre du 20 octobre constituait une violation de la politique de l’OMS relative au harcèlement et était contradictoire. La réaction du docteur L. était totalement dénuée de fondement et ne méritait aucune réponse. Le 3 décembre, l’avocate de la requérante adressa un rappel au directeur de l’administration et des finances du SEARO pour obtenir une réponse à la lettre envoyée par la requérante le 8 novembre.

Le 19 décembre, le directeur de l’administration et des finances répondit aux lettres des 8 novembre et 3 décembre 2008, expliquant que sa lettre du 20 octobre avait été rédigée conformément aux dispositions pertinentes du Règlement du personnel et sous son autorité. Faisant observer que la lettre de l’avocate datée du 8 novembre éludait les principales questions soulevées sans y répondre, il demandait que la requérante et son avocate communiquent de toute urgence et avec précision leurs observations concrètes sur les différents points. Si, le 29 décembre 2008 au plus tard, l’administration n’avait pas reçu de réponse, elle considérerait que la requérante n’avait pas d’observations à formuler au sujet de ces accusations. L’avocate de la requérante répondit le 26 décembre, affirmant que les allégations d’agissements et de conduite inappropriés formulées contre sa cliente montraient que manifestement le SEARO tentait de la déstabiliser par des menaces répétées de mesures disciplinaires et en lui fixant des délais courts pour répondre alors qu’elle était en congé de maladie. L’avocate ajoutait que, dans la mesure où la lettre du 20 octobre ne contenait aucune question précise, les termes et le ton de la lettre du 19 décembre ne pouvaient être interprétés que comme une nouvelle tentative d’intimidation, que les allégations étaient sans fondement et que la requérante les réfutait totalement, ajoutant qu’un tel traitement discriminatoire à l’égard de la requérante contribuait à aggraver le traumatisme psychologique et les troubles émotionnels dont elle souffrait.

Entre le 31 octobre 2008 et le 18 janvier 2009, la requérante fut en congé de maladie certifié. Le 23 janvier, elle écrivit à son supérieur hiérarchique de deuxième niveau pour l’informer qu’elle allait mieux et qu’elle souhaitait reprendre le travail. Elle ne reçut pas de réponse

et il fut mis fin à son engagement lorsque son contrat arriva à échéance, le 29 janvier 2009.

En mars 2009, l'avocate de la requérante écrivit plusieurs fois au directeur de l'administration et des finances pour se plaindre que le SEARO n'avait pas donné suite aux lettres envoyées en réponse aux allégations de faute grave. Dans l'éventualité où aucune suite ne serait donnée à l'affaire, l'avocate de la requérante réclamait des dommages-intérêts en réparation du préjudice émotionnel que sa cliente avait subi et de l'atteinte à sa dignité et à sa réputation découlant directement des allégations fausses, mensongères et diffamatoires que contenait la lettre du 20 octobre. Elle réclamait en outre des excuses écrites, ainsi qu'une rétractation publique des lettres en question et de leur contenu. Une copie de ces communications fut transmise aux membres de la direction de l'OMS, tant au Bureau régional qu'au Siège. Le 30 mars, la requérante écrivit au médiateur, au Siège, en faisant référence aux questions déjà examinées en rapport avec sa plainte pour harcèlement sexuel. Elle appelait son attention sur d'autres questions, telles que ses rapports d'évaluation, la mention spéciale portée dans son contrat de trois mois d'août 2008 et l'absence de réaction à ses réponses de novembre et décembre 2008 aux allégations de faute grave formulées par l'administration régionale en octobre 2008. Elle sollicitait ses conseils en la matière.

Le 3 avril 2009, la requérante fut informée de la décision du directeur régional de clore le dossier contre elle, qui évoquait la difficulté pratique à conduire une enquête a posteriori et faisait référence au «caractère privé» des courriels et des communications que le docteur L. avait communiqués à l'OMS. La requérante déposa un recours interne contre la décision de clore le dossier disciplinaire établi contre elle : elle y dénonçait la partialité et l'action tardive de l'OMS et les procédures disciplinaires qu'elle qualifiait de mesures de rétorsion et d'intimidation prises à la suite de sa plainte pour harcèlement, ainsi qu'un détournement de pouvoir. Le Comité régional d'appel estima qu'aucune mesure n'avait porté préjudice à la requérante ni affecté son engagement et il recommanda de rejeter

le recours comme étant irrecevable, ce que fit le directeur régional par lettre du 28 octobre 2009.

Le Comité d'appel du Siège jugea le recours recevable mais dénué de fondement. Il recommanda d'octroyer à la requérante, à titre de réparation pour tort moral, la possibilité de se présenter en tant que candidate interne aux postes vacants annoncés et ce, pendant douze mois. Dans la lettre du 21 octobre 2011, le Directeur général décida de rejeter le recours quant au fond, ainsi que la recommandation du Comité d'appel du Siège d'accorder réparation à la requérante pour tort moral. Telle est la décision que la requérante attaque dans sa deuxième requête.

Préalablement à cette décision, le 12 janvier 2010, la requérante avait formé recours auprès de la Commission d'enquête du Siège, du Bureau du Directeur général et du Bureau des services de contrôle interne pour dénoncer un harcèlement institutionnel et des actes répétés de représailles de la part du SEARO. Ce recours est l'objet de la troisième requête devant le Tribunal de céans. N'ayant pas reçu de réponse définitive dans les quatre-vingt-dix jours qui ont suivi le dépôt de son recours, elle déposa une notification d'intention de recourir auprès du Comité régional d'appel, le 19 avril 2010, puis auprès du Comité d'appel du Siège. Dans un rapport non daté, ce dernier jugea le recours irrecevable parce que déposé par un ancien membre du personnel dont l'engagement avait expiré avant l'ouverture des procédures devant les deux comités; il se déclara incompétent pour connaître des allégations de harcèlement institutionnel. Le 21 octobre 2011, le Directeur général rejeta le recours. Dans ce qui constitue la décision attaquée dans la troisième requête, le Directeur général déclara irrecevables les plaintes concernant des incidents ayant eu lieu alors que la requérante était membre du personnel, parce qu'elles faisaient l'objet d'autres recours, et elle déclara également irrecevables les allégations relatives à des événements ayant eu lieu après sa cessation d'activité, parce que ces événements n' affectaient pas son engagement et que, dès lors, la requérante n'avait pas d'intérêt pour agir devant les organes de recours interne.

B. La requérante fait valoir que, dans la lettre du 20 octobre 2008, l'administration traitait les allégations du docteur L. comme des accusations avérées, contrevenant ainsi à l'article 1130 du Règlement du personnel, qui dispose qu'un membre du personnel ne peut faire l'objet d'une des mesures disciplinaires énumérées à l'article 1110.1 qu'après avoir reçu notification des accusations portées contre lui et avoir eu la possibilité d'y répondre. L'administration a complètement négligé les procédures applicables : il n'y a eu ni enquête sur les allégations formulées à l'encontre de l'intéressée ni rapport établissant les faits censés constituer une faute grave. De surcroît, en lui demandant de répondre à des accusations non étayées, l'administration régionale a agi de mauvaise foi, violant gravement le droit de la requérante à une procédure régulière. La requérante affirme que le choix de la date à laquelle elle a reçu la lettre, c'est-à-dire précisément neuf jours avant l'expiration de son contrat, combiné au fait que l'administration régionale n'a pas agi durant trois mois puis a décidé d'exploiter les allégations du docteur L. et de porter contre elle des accusations sans fondement, atteste du parti pris et de la mauvaise volonté de l'administration régionale à son encontre. Selon elle, la lettre du 20 octobre était de surcroît illégalement vague car elle n'indiquait pas quelle norme de conduite avait supposément été enfreinte, ni de quelle façon la requérante aurait enfreint cette norme. Le directeur de l'administration et des finances lui a simplement transmis un dossier de cent cinquante pages de documents, contenant des courriels privés, communiqués notamment par le docteur L., et il incombait à la requérante de déterminer quelles accusations pesaient contre elle.

La requérante fait en outre valoir que la décision attaquée est arbitraire, car elle est fondée sur un examen incomplet des faits. En particulier, elle affirme que l'administration n'a pas établi les faits avant d'engager la procédure disciplinaire à son encontre. De plus, le fait que le directeur de l'administration et des finances a permis au docteur L. de soumettre une autre déclaration en date du 8 août 2008 par laquelle celui-ci cherchait à se rétracter par rapport à ce qu'il avait admis le 21 juin, et que l'administration, ajoutant foi à cette rétractation, a engagé une procédure à l'encontre de la requérante

en dépit du fait que la conduite du docteur L. avait été jugée suffisamment grave pour qu'il soit mis fin à sa collaboration avec l'OMS, témoigne du caractère arbitraire de la décision. Lorsque, le 15 août 2008, elle s'est enquis auprès du directeur de l'administration et des finances de l'état d'avancement de sa plainte pour harcèlement et qu'elle a demandé à voir les allégations formulées en riposte aux siennes par le docteur L., le directeur lui a répondu qu'elle devait réétudier le code de conduite applicable au personnel de l'Organisation des Nations Unies et a refusé de lui transmettre les allégations en question. Elle fait valoir que le temps pris par l'administration pour « clore l'affaire », à savoir du 8 août 2008 au 3 avril 2009, sans mener d'enquête et sans lui garantir une procédure régulière, et les sous-entendus accusateurs des communications du directeur, attestent suffisamment la partialité dont le directeur de l'administration et des finances a fait preuve à son détriment. De fait, s'il voulait donner à la requérante la possibilité de répondre aux allégations du docteur L., comme cela est indiqué dans sa lettre du 3 avril 2009, pourquoi ne lui a-t-il pas communiqué ces allégations dans les meilleurs délais au lieu d'attendre quelques jours avant l'expiration de son contrat pour engager une procédure disciplinaire ? La tentative indue de l'accuser de faute grave sur la base de témoignages irrecevables constitue en outre, aux yeux de la requérante, un détournement de pouvoir.

Selon elle, la lettre du 20 octobre 2008 lui a été envoyée par mesure de représailles et d'intimidation, en violation de la politique de l'OMS relative au harcèlement. Elle dit que l'on peut y voir le point culminant d'une série de mesures de rétorsion (mauvais rapports d'évaluation, isolement, mise à l'écart et harcèlement sur le lieu de travail, retrait de tâches qui lui avaient été confiées et insertion dans son contrat d'une note précisant qu'il ne serait pas renouvelé au-delà du 31 octobre 2008). Dans sa troisième requête, elle fait valoir que, dans leur ensemble, ces mesures, ainsi que celles qui ont été prises après son départ de l'OMS, équivalent à une forme de harcèlement institutionnel, qui lui donne droit à des dommages-intérêts. Elle fait observer que, après la prolongation de son contrat de façon à ce qu'il couvre la période pendant laquelle elle était en congé de maladie

certifié, son engagement a été résilié de manière illégale à la fin du mois de janvier, en violation de l'article 1085 du Règlement du personnel qui prescrit un examen médical avant toute cessation de service. Elle a également été privée, en violation de l'article 1040.1 du Règlement du personnel, du préavis d'un mois qui s'applique en cas de résiliation d'un engagement temporaire. De surcroît, elle a reçu son indemnité de départ le 15 octobre 2009, soit quelque neuf mois après sa cessation de service, ce qui l'a mise dans une situation difficile. On ne lui a pas permis de reprendre ses effets personnels au bureau et on lui a demandé de remplir son rapport de mission à son domicile. Son rapport d'évaluation pour la période du 19 août au 31 octobre 2008 a été établi en violation des règles de procédure. Le 17 octobre, avant de recevoir la lettre du 20 octobre, elle avait demandé à ses supérieurs hiérarchiques et au Département des ressources humaines une prolongation de son contrat, mais elle n'a jamais reçu de réponse. Elle dit aussi avoir été privée d'une possibilité d'emploi au SEARO à laquelle elle pouvait légitimement s'attendre. En effet, elle avait travaillé au SEARO de 2003 à 2009 et n'avait reçu que des appréciations élogieuses. Même après la clôture du dossier disciplinaire à son encontre, et bien qu'elle ait posé sa candidature à plusieurs postes temporaires ou de durée déterminée annoncés vacants pour lesquels elle était qualifiée, jamais elle n'a été ne serait-ce que présélectionnée. En tant que mère célibataire, la requérante fait valoir qu'elle a perdu des chances précieuses d'avoir un emploi rémunéré à l'OMS et qu'elle figure désormais sur une liste noire des candidats à un emploi au SEARO pour avoir déposé une plainte pour harcèlement.

Enfin, elle prétend que le rapport du Comité d'appel du Siège et les décisions du Directeur général sont entachés de parti pris et d'erreurs de fait et de droit, et que les procédures tant devant le Comité régional d'appel que devant le Comité d'appel du Siège ont été viciées par des retards excessifs et inexcusables.

La requérante demande au Tribunal d'annuler les lettres des 20 octobre 2008 et 3 avril 2009 et d'ordonner à l'OMS de la traiter comme une candidate interne pour l'examen de sa candidature et de lui accorder un contrat de durée déterminée en adéquation avec

son expérience et ses qualifications. Elle réclame à divers titres des dommages-intérêts pour tort matériel et tort moral et des dommages-intérêts exemplaires, d'un montant de 3 millions de dollars des États-Unis. Elle réclame également 45 000 dollars au titre des dépens.

L'accusation de faute grave était l'un des aspects du harcèlement institutionnel reproché à l'Organisation que rendent manifestes, selon sa troisième requête, les actions suivantes de l'administration :

- Absence de réponse des autorités de l'OMS à ses multiples lettres et messages (médiateur du Siège, Groupe consultatif du personnel du SEARO, Association du personnel, Commission d'enquête du Siège, administration régionale, Bureau du Directeur général).
- Fin illégale de son contrat alors qu'elle était en congé de maladie certifié et sans le préavis prévu à l'article 1040.1 du Règlement du personnel relatif à la non-prolongation d'un engagement temporaire. De plus, elle n'a pas subi d'examen médical pour évaluer son aptitude au travail, comme prescrit à l'article 1085 du Règlement du personnel.
- Son rapport d'évaluation pour la période du 19 août au 31 octobre 2008 a été établi en violation des règles de droit, en l'absence du rapport de mission obligatoire et par une personne qui n'a jamais été son supérieur hiérarchique. Il a été signé par le supérieur hiérarchique de premier niveau le 23 février 2009 et par le supérieur hiérarchique de second niveau le 2 mars 2009, c'est-à-dire après la fin de son contrat, et la requérante a refusé de le signer.
- Refus multiples de possibilités d'emploi à l'OMS, traduisant selon elle un «embargo» implicite à son encontre.
- Paiement tardif des sommes qui lui restaient dues le 15 octobre 2009, soit neuf mois après la fin de son emploi à l'OMS.

En ce qui concerne le harcèlement institutionnel, la requérante demande que les commentaires négatifs figurant dans son rapport d'évaluation du 2 mars soient supprimés, qu'on lui octroie des dommages-intérêts pour tort moral en raison de la façon dont il a été

mis fin à son contrat, de l'isolement et des pressions psychologiques dont elle a été l'objet, de la perte de toute chance d'obtenir un emploi, et en réparation des difficultés que lui a occasionnées le paiement tardif des sommes qui lui étaient dues, de l'absence de protection contre le harcèlement, de la résiliation irrégulière de son contrat et de la privation d'une chance équitable d'emploi à l'OMS, ainsi que pour la durée excessive (un an et demi) des procédures de recours interne. Elle évalue les dommages-intérêts pour tort matériel et moral à 300 000 dollars des États-Unis et réclame 20 000 dollars au titre des dépens.

C. Dans sa réponse à la deuxième requête, l'OMS nie que la décision contestée résultait d'une partialité manifestée au détriment de la requérante et qu'il s'agissait d'une mesure de représailles en rapport avec une plainte pour harcèlement qu'elle avait déposée à l'encontre d'un collègue. Selon l'OMS, vu les graves allégations que ce collègue avait formulées contre la requérante et les éléments de preuve fournis, l'administration régionale avait l'obligation de prendre l'affaire au sérieux et de mener une enquête. L'OMS fait valoir que l'allégation de partialité n'est pas étayée et, sur la base des conclusions du Comité d'appel du Siège, considère que les informations recueillies au cours de l'enquête sur la plainte pour harcèlement de la requérante ont été utiles à l'enquête sur ses éventuels agissements inappropriés. L'OMS avance en outre que la procédure disciplinaire a été engagée contre la requérante de bonne foi et sur une base légale valable, puisque les documents fournis par l'auteur présumé des actes de harcèlement apportaient, de prime abord, des éléments suffisants qui pouvaient donner à penser que la requérante avait commis une faute grave. La lettre d'accusation que la requérante a reçue est jugée suffisamment claire et précise, contrairement à ce que prétend la requérante. On lui a également accordé suffisamment de temps pour répondre aux allégations formulées.

L'OMS affirme que la décision de clore l'affaire a été prise lorsqu'il a été constaté que les éléments à disposition n'étaient pas suffisamment probants pour que l'on puisse conclure à la faute grave

et qu'en raison du temps écoulé il n'était pas possible de poursuivre l'enquête. L'Organisation estime en outre que les procédures devant le Comité régional d'appel et le Comité d'appel du Siège n'étaient pas viciées. Plus particulièrement, le fait que l'administration avait été représentée par un avocat n'enfreignait aucune politique ni aucune règle. En conséquence, l'OMS demande au Tribunal de rejeter la deuxième requête dans son intégralité.

Quant à la troisième requête, l'OMS la relie à l'accusation de harcèlement de la requérante et à sa plainte concernant les allégations de faute grave. En ce qui concerne sa cessation de service, l'OMS a indiqué que le congé de maladie certifié se terminait le 18 janvier 2009 et qu'il a été mis fin à son engagement le 29 janvier. L'OMS affirme que la requérante a accompli les formalités de départ, notamment elle a rempli son rapport de mission, son rapport d'évaluation et les formulaires de cessation de service en février 2009. À la suite du recours introduit le 12 janvier 2010, la requérante a reçu du directeur exécutif du Bureau du Directeur général, le 14 juin 2010, une lettre lui proposant une «approche globale» pour l'examen des trois recours qu'elle avait formés devant le Comité régional d'appel, ainsi que le renvoi de ses allégations de harcèlement et de représailles, présentes dans deux recours devant la Commission d'enquête du Siège, proposition que la requérante a refusée le 2 juillet 2010.

L'OMS prétend que la requérante n'avait pas d'intérêt pour agir en ce qui concerne les événements qui ont eu lieu après sa cessation de service car son appel ne visait pas une mesure ou décision administrative affectant son engagement, comme le prescrit l'article 1230.1 du Règlement du personnel. Son recours interne étant irrecevable, sa requête devant le Tribunal est également irrecevable. L'OMS demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

D. Dans sa réplique relative à la deuxième requête, la requérante maintient ses moyens. Elle conteste les faits tels que présentés par l'OMS. Elle fait en particulier valoir que le docteur L. n'a jamais formulé d'allégations d'agissements ou de conduite inappropriés à son encontre, mais a simplement répondu à sa plainte pour harcèlement.

C'est l'administration qui, par intention de nuire et malveillance, a traité ces documents comme une allégation de faute grave qu'aurait commise la requérante. Elle affirme que l'OMS n'a pris aucune mesure pour enquêter au sujet des accusations portées contre elle dans la lettre du 20 octobre 2008 ni pour en vérifier le bien-fondé. Elle fait valoir que le choc ressenti à réception de la lettre contestée l'a mise dans un état de dépression physique et mentale qui l'a contrainte à prendre un congé de maladie de deux mois. Elle a également dû faire appel aux services «onéreux» d'une avocate de la Cour suprême pour se défendre contre l'administration.

En ce qui concerne la troisième requête, la requérante affirme que les formalités de départ n'ont pas été remplies en février 2009 mais le 9 septembre — l'OMS lui a versé les sommes qui lui restaient dues le 15 octobre 2009. Elle fait en outre valoir qu'après avoir saisi la Commission d'enquête du Siège dans les délais prescrits, avoir envoyé plusieurs rappels et attendu plus de quatre-vingt-dix jours que des mesures soient prises à la suite de sa plainte, il ne lui restait plus d'autre choix que de saisir le Comité régional d'appel et le Comité d'appel du Siège. La proposition de l'administration de renvoyer l'affaire devant la Commission d'enquête du Siège n'a pas beaucoup de sens quand on sait que son recours est lui-même formé, notamment, contre l'inaction de la commission en question. La requérante expose plusieurs arguments en faveur de la recevabilité de sa requête. Aux éléments déjà avancés pour plaider le harcèlement institutionnel, elle ajoute le fait d'avoir été isolée et tenue à l'écart de son travail, de s'être vu refuser la prolongation de contrat promise, les pressions exercées par ses supérieurs hiérarchiques, etc.

E. Dans sa duplique relative à la deuxième requête, l'OMS maintient intégralement sa position. Elle fait valoir que la présomption d'innocence a été respectée, comme en attestent la formulation employée dans la lettre contestée et le temps que l'on a laissé à la requérante pour y répondre.

Dans sa duplique relative à la troisième requête, l’OMS maintient intégralement sa position. Elle explique que le Comité d’appel du Siège n’a pas compétence pour connaître des cas de harcèlement et elle affirme qu’il a été mis fin au contrat de la requérante conformément aux termes de celui-ci. L’OMS affirme par conséquent que le moyen de harcèlement institutionnel n’est pas fondé.

CONSIDÈRE :

1. Le Tribunal a joint les deux requêtes car elles concernent les mêmes parties et portent sur les mêmes questions ou sur des questions qui sont étroitement liées.

2. La principale question à résoudre pour statuer sur la deuxième requête est de savoir si, dans la lettre du 20 octobre 2008, l’Organisation a illégalement ou prématurément engagé une procédure pour faute grave à l’encontre de la requérante. La lettre a été émise au nom du directeur du Bureau régional de l’OMS pour l’Asie du Sud-Est (SEARO) en Inde, censément en vertu de l’article 1110 du Règlement du personnel de l’OMS («Règlement du personnel»). La requérante insiste sur le fait que la question soulevée dans cette lettre repose sur des allégations infondées et non avérées. Elle en trouve confirmation dans le fait que l’administration a mis un terme à la procédure engagée contre elle par une lettre qu’elle lui a adressée le 3 avril 2009. Elle se plaint que la procédure ait été suspendue avec des réserves et qu’on ne lui ait pas fait d’excuses pour avoir engagé une telle action. Elle souligne que ces événements lui ont causé un préjudice physique et mental, du stress, de l’anxiété et un traumatisme. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral pour toutes ces raisons, mais aussi parce que l’Organisation ne lui aurait pas fourni des moyens de recours interne efficaces, ce qui a occasionné des retards dans le traitement de ses recours. Elle réclame également le retrait des lettres des 20 octobre 2008 et 3 avril 2009.

3. Le Tribunal relève que la requérante demande également à être traitée comme une candidate interne à l'Organisation en vertu de l'article 4.4 du Statut du personnel pour l'obtention d'un contrat et souhaite ardemment qu'on lui accorde un contrat de durée déterminée en adéquation avec son expérience et ses qualifications. Ce souhait serait né à la suite d'une recommandation du Comité d'appel du Siège, que le Directeur général a toutefois rejetée. Selon sa jurisprudence constante, le Tribunal n'a pas le pouvoir d'ordonner une réparation de ce type car ces questions relèvent du pouvoir d'appréciation de l'Organisation, qui doit en décider conformément à ses règles pertinentes.

4. L'Organisation pointe trois autres aspects de la requête qui, selon elle, sont irrecevables car ils ne figuraient pas dans les recours introduits initialement. Il s'agit des allégations selon lesquelles le contrat de la requérante a été résilié de manière irrégulière, les procédures de cessation d'emploi n'ont pas été respectées et l'Organisation a pris des mesures pour qu'elle ne soit pas recrutée à l'avenir, ce qui fait qu'elle n'est pas présélectionnée lorsqu'elle présente sa candidature à un poste vacant. D'après la requête, les deux premières allégations ne sont pas à proprement parler des moyens. Elles figurent dans le dossier pour étayer les conclusions principales. Étant donné que la requérante a introduit deux recours distincts sur ces deux aspects, le Tribunal ne fera pas d'observation à leur sujet dans le cadre de la deuxième requête. Toutefois, la troisième allégation — selon laquelle l'Organisation aurait pris des mesures pour empêcher le recrutement de la requérante — fait expressément partie des moyens exposés dans la deuxième requête en vue de l'octroi de dommages-intérêts exemplaires, et de dommages-intérêts pour tort matériel et tort moral.

5. Concernant la question centrale de la requête, la requérante affirme que la lettre du 20 octobre 2008 était un acte de représailles et d'intimidation, commis par détournement de pouvoir et contraire aux articles 1230.1.1, 1230.1.2, 1230.1.3 et 1130 du Règlement du personnel, qui enfreignait les procédures établies et violait son droit à une procédure régulière.

6. La jurisprudence du Tribunal relative à ce dernier point dans le cadre de procédures disciplinaires est succinctement exposée, par exemple, dans le jugement 2771, au considérant 15, comme suit :

«L'obligation générale concernant le respect des droits de la défense dans le cadre d'une enquête — et la mission de l'Unité en l'espèce était précisément d'enquêter — est énoncée dans le jugement 2475, aux termes duquel l'"enquête [doit être] menée d'une manière permettant de s'enquérir de tous les faits pertinents sans pour autant compromettre la réputation de l'employé et en donnant à ce dernier la possibilité de vérifier les preuves avancées à son encontre et de répondre aux accusations formulées". Du moins est-ce le cas en l'absence de procédure prescrite. Lorsque, comme ici, une procédure est prévue, elle doit être suivie. En outre, l'enquête doit être objective au sens du jugement 2475 et l'intéressé doit avoir la possibilité de contester les preuves et les accusations.»

7. La requérante n'a pas fourni des éléments d'appréciation d'une qualité et d'un poids suffisants pour que le Tribunal puisse en déduire que, contrevenant à l'article 1230.1.1 du Règlement du personnel, l'administration a établi la lettre du 20 octobre 2008 de façon arbitraire, par malveillance, par parti-pris ou par volonté de vengeance ou de représailles à son encontre en raison du fait qu'elle avait saisi le Comité régional d'appel d'une plainte contre l'administration. La lettre du 3 avril 2009, qui notifiait l'interruption de la procédure disciplinaire à la requérante, ne corrobore en rien de telles allégations. Emettre des soupçons et des hypothèses est insuffisant.

8. En vertu de l'article 1230.1.3 du Règlement du personnel, un membre du personnel peut faire appel de toute mesure ou décision administrative affectant son engagement s'il estime que cette mesure ou décision résulte de la non-observation ou d'une application incorrecte des dispositions du Règlement du personnel ou des termes de son contrat. La requérante soutient qu'en violation de l'article 1130 du Règlement du personnel, par sa lettre du 20 octobre 2008, l'administration a traité les allégations formulées à son encontre par son collègue en réponse à sa plainte pour harcèlement comme des accusations fondées. L'article 1130 du Règlement du personnel

prescrit qu'un membre du personnel ne peut faire l'objet d'une des mesures disciplinaires énumérées à l'article 1110.1 qu'après avoir reçu notification des accusations portées contre lui et avoir eu la possibilité d'y répondre. La réponse doit être formulée dans un délai de huit jours civils suivant la réception de la notification, à moins que ce délai ne soit réduit en raison de l'urgence de la situation. La requérante fait valoir qu'il est fait référence dans ce contexte à des accusations dont le bien-fondé est établi, qui sont portées après enquête, et non à des accusations sans preuve.

9. Le Tribunal note qu'à l'époque des faits le SEARO disposait d'un document intitulé «Procédure et politique de conduite des enquêtes en cas de plainte». Il s'agissait d'un guide d'orientation générale relatif aux enquêtes administratives. Les dispositions de ce document étaient très semblables à celles qui régissent les procédures d'enquête de l'OMS. De fait, au paragraphe 1.4 du document du SEARO, il était dit que les dispositions de ce document devaient concorder avec la procédure d'enquête de l'OMS, qui, à l'époque des faits, était applicable aux enquêtes conduites au SEARO. La procédure d'enquête de l'OMS répondait à un impératif de la politique de l'OMS : la mise en place d'une procédure d'enquête indépendante destinée à orienter le Directeur général et le directeur régional lorsqu'ils ont à décider, sur la base d'allégations, du bien-fondé d'une accusation. C'est cette procédure qui leur permet de déterminer si les allégations sont suffisamment étayées pour que des accusations puissent être portées.

10. Le Bureau des services de contrôle interne du Siège (IOS, selon son sigle anglais) est au cœur de la procédure d'enquête de l'OMS. Il est chargé d'établir les faits en enquêtant sur les allégations formulées à l'encontre de membres du personnel. Le Directeur général, indique le document, lui a donné l'indépendance en termes de fonctionnement : il incombe à l'IOS d'arrêter son programme d'investigations et la manière dont il va procéder. Pour décider de l'opportunité d'enquêter sur une plainte, l'IOS doit déterminer si l'affaire en question ne pourrait pas être examinée de façon plus

appropriée par une autre entité. Cela suppose des entretiens, notamment avec la personne à l'encontre de laquelle l'allégation est formulée et avec des témoins. Les enquêteurs sont tenus de documenter les entretiens et de demander aux personnes interrogées de vérifier et signer le compte rendu de l'entretien. L'autorité chargée de l'enquête doit ensuite préparer un rapport exposant les faits établis et les preuves réunies, y compris témoignages et documents. Le rapport doit être envoyé au Directeur général ou au directeur régional. Si, après examen, ce dernier décide d'engager une procédure disciplinaire, il doit demander au directeur du Département des ressources humaines de rédiger l'accusation officielle et de la communiquer au membre du personnel concerné, accompagnée de toutes les informations sur lesquelles l'accusation est fondée. Ni cette procédure ni aucune procédure analogue n'a été suivie en l'espèce.

11. L'Organisation explique que la lettre du 20 octobre 2008 a été envoyée à la requérante sur la base des informations détaillées fournies par son collègue au cours de l'enquête pour harcèlement et de l'analyse faite par le directeur régional. Toutefois, le statut de cette lettre est très ambigu. On peut même raisonnablement y percevoir des menaces. La lettre disait notamment ceci :

«L'Organisation s'attache scrupuleusement à ce que les membres du personnel, en tant que fonctionnaires internationaux, respectent à tout moment les règles de conduite définies à l'article 1 du Statut du personnel et à l'article 110 du Règlement du personnel. Sur la base des allégations ci-jointes [du collègue], il pourrait être constaté que vous avez enfreint ces règles. Cela pourrait donner lieu à une accusation de faute grave au sens de l'article 110.8 du Règlement du personnel, susceptible d'aboutir, en application de l'article 1110 du Règlement du personnel, à des mesures disciplinaires à votre encontre pouvant aller jusqu'à la révocation ou la révocation immédiate.

Compte tenu de la gravité des allégations formulées contre vous, et avant de décider de l'opportunité ou non de prendre une mesure disciplinaire à votre encontre au titre de l'article 1110 du Règlement du personnel, vous êtes invitée à faire part de vos observations à ce sujet au signataire de cette lettre, qui vous est délivrée en main propre, **au plus tard le 31 octobre 2008**.

Après examen des éventuelles observations que vous nous aurez fournies dans le délai indiqué ci-dessus, et sous réserve d'investigations supplémentaires

qui pourraient être jugées nécessaires, vous serez avisée de la décision finale qui sera rendue sur cette affaire.»\*

12. Ces déclarations ont été faites alors qu'aucune enquête indépendante n'avait été menée au sujet des allégations en cause. Qui plus est, la lettre laissait clairement entendre qu'en l'absence d'explication satisfaisante de la part de la requérante, celle-ci pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires sans autre forme de procédure. En particulier, il n'y aurait ni rédaction d'un acte d'accusation identifiant précisément la conduite supposée constituer une faute grave ni, apparemment, possibilité de réponse, contrairement à ce que prescrit l'article 1130 du Règlement du personnel, et la procédure d'enquête voulue selon les directives de l'Organisation ne serait pas mise en place. Il s'agit là d'un manquement à la garantie d'une procédure régulière. Le fait d'avoir envoyé à la requérante de nombreuses pages de documents, en la laissant y chercher elle-même les motifs de l'allégation de faute grave, a constitué un autre manquement à cette garantie.

13. L'Organisation indique que l'administration avait déjà suivi cette procédure. Cela n'est pas une excuse acceptable, sachant que la procédure d'enquête de l'OMS impose une investigation et la vérification de la réalité des faits allégués préalablement à l'envoi d'une lettre de cette nature.

14. Le Tribunal relève que les allégations sur la base desquelles la lettre du 20 octobre 2008 a été établie ont été portées à la connaissance de diverses autorités au sein de l'OMS. L'Organisation explique cela en disant que c'était pour tenir au courant de la situation les autorités déjà saisies de la plainte contre le collègue accusé. Or les allégations contenaient des déclarations de nature privée. Elles étaient potentiellement préjudiciables à la réputation de la requérante et, comme celle-ci l'affirme, elles lui ont fait beaucoup de tort. Dans ces circonstances, le fait de ne pas enquêter sur les allégations

---

\* Traduction du greffe.

conformément à la propre procédure d'enquête de l'OMS avant de les faire circuler est assimilable à un manque d'équité et de bonne foi, qui constituait un préjudice moral pour lequel la requérante est en droit d'obtenir réparation. La requérante est en droit d'exiger que les lettres des 20 octobre 2008 et 3 avril 2009 soient retirées de son dossier personnel.

15. Selon le Tribunal, la violation du droit à une procédure régulière a été encore accentuée par la durée excessive de la procédure de recours interne par laquelle la requérante s'efforçait d'établir que la lettre du 20 octobre 2008 était illégale. Tout d'abord, il s'est écoulé près de deux mois avant que le secrétaire du Comité régional d'appel ne renvoie la notification d'intention de recourir que la requérante avait déposée le 17 avril 2009. Sans y être habilité, le secrétaire suggérait que l'objet de la notification d'intention de recourir était indiqué de façon vague et lacunaire. Or le Comité régional d'appel a accepté la même notification d'intention de recourir le 12 juin 2009, a tenu une audition en septembre 2009 et a soumis son rapport (non daté) au directeur régional en octobre 2009. Dans le cadre de la procédure devant le Comité d'appel du Siège, le Comité a mis un temps excessif à soumettre le rapport contenant les recommandations au Directeur général. Il a examiné le recours les 6 septembre 2010 et 27 janvier 2011 mais n'a soumis un rapport (non daté) au Directeur général qu'en octobre 2011. Ce délai est excessif et, en agissant ainsi, le Comité a violé son propre Règlement intérieur et le droit de la requérante à une procédure régulière dans le cadre de son recours interne.

16. En résumé, l'Organisation n'a pas respecté les conditions d'une procédure régulière prévues aux articles 1230.1.3 et 1130 du Règlement du personnel ni la procédure d'enquête de l'OMS. Elle a également manqué à son obligation d'offrir à la requérante les moyens de recours interne efficaces auxquels celle-ci avait droit. La requête est donc bien fondée sur cette base, ce qui donne à la requérante le droit de se voir octroyer des dommages-intérêts.

17. La troisième requête de la requérante comporte des allégations de harcèlement institutionnel, de représailles et d'intimidation de la part de l'Organisation. La question essentielle consiste à déterminer si des responsables de l'Organisation se sont livrés à des actes d'intimidation et de représailles à l'encontre de la requérante sur son lieu de travail après qu'elle eut déposé plainte pour harcèlement contre un de ses collègues de travail au SEARO. La requérante réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens. Dans la décision attaquée, qui fait l'objet de sa lettre du 21 octobre 2011, le Directeur général, acceptant la recommandation du Comité d'appel du Siège, a rejeté l'appel de la requérante comme étant irrecevable.

18. Le Comité d'appel du Siège avait recommandé à l'unanimité de rejeter l'appel comme étant irrecevable pour trois raisons. La première était que la requérante ne faisait plus partie des membres du personnel de l'Organisation depuis près d'une année lorsqu'elle a soumis sa plainte, le 12 janvier 2010, puis introduit son recours devant le Comité d'appel du Siège. Dès lors, selon lui, nulle mesure administrative ne pouvait affecter «son engagement» auprès de l'Organisation. Il a par conséquent conclu qu'elle n'était plus en droit de recourir en vertu de l'article 1230.1 du Règlement du personnel. Par ailleurs, le Comité d'appel du Siège a estimé qu'il n'était pas compétent pour examiner des plaintes pour harcèlement institutionnel en vertu du Règlement du personnel de l'OMS. La raison en était en particulier, d'après lui, que les allégations se rapportaient à des questions sur lesquelles il y avait eu enquête ou qui étaient en cours d'investigation, et qui faisaient l'objet d'autres recours que la requérante avait soumis au Comité d'appel du Siège et au Comité régional d'appel, y compris le recours concernant son dernier rapport d'évaluation de 2008 et les termes de son dernier contrat.

Le Directeur général, dans la lettre énonçant la décision attaquée, a accepté ces conclusions. Toutefois, elle a expressément relevé que le recours portait sur des questions qui seraient intervenues lorsque la requérante était membre du personnel de l'Organisation et d'autres qui

seraient intervenues alors qu'elle n'en était plus membre. Le Directeur général a décidé que les questions intervenues lorsque la requérante ne faisait plus partie du personnel de l'OMS étaient irrecevables car elles n'affectaient pas son engagement au sein de l'Organisation puisque sa relation d'emploi avait cessé en janvier 2009. En conséquence, le Directeur général a conclu que la requérante n'avait pas qualité pour se prévaloir du système de recours interne de l'OMS. Cependant, même en de tels cas, un ancien membre du personnel peut saisir le Tribunal (voir le jugement 2840, au considérant 21).

19. Le Directeur général a décidé que les questions soulevées avant la cessation de service de la requérante étaient irrecevables pour deux motifs. Premièrement, elles faisaient l'objet d'autres procédures en instance. À cet égard, le Tribunal fait observer que certains des principaux moyens avancés par la requérante dans sa deuxième requête ont déjà été examinés par lui dans le cadre de la première requête, où l'intéressée dénonçait l'inaction de l'Organisation et la durée excessive des procédures d'enquête et de recours interne relatives à sa plainte pour harcèlement. Puisque le Tribunal a conclu au bien-fondé des moyens exposés dans la première requête, il tiendra l'inaction et la durée excessive pour établies dans les affaires ici à l'examen. Toutefois, les allégations qui ont trait au rapport d'évaluation de la requérante, y compris l'allégation de dépréciation de ses résultats dans son rapport pour la période du 19 mai au 18 août 2008, ont fait l'objet d'un recours en septembre 2008. Le Comité régional d'appel a rejeté ce recours comme étant irrecevable le 2 janvier 2009. Les allégations qui ont trait à une résiliation illicite du contrat, intimement liées à la clause de non-renouvellement incorporée au dernier contrat de la requérante, ont fait l'objet d'un recours introduit le 29 septembre 2008. Le Comité régional d'appel a également rejeté ce recours comme étant irrecevable. Le Tribunal ne commentera par conséquent pas ces allégations dans le cadre de la présente procédure.

20. Toutefois, la troisième requête porte sur un cas distinct relatif à des allégations selon lesquelles la requérante aurait subi des actes de harcèlement administratif, de représailles et d'intimidation de la part de responsables et de la part de l'Organisation. L'argument central qu'elle développe est qu'elle a été l'objet de harcèlement, de pressions et de mesures d'isolement au travail, qu'elle s'est vu refuser la possibilité d'accomplir des tâches qui lui avaient été confiées, et que diverses autorités au sein de l'OMS ne l'ont pas protégée contre le harcèlement institutionnel. Ces éléments ne font pas l'objet d'une autre procédure en instance. Ce n'est pas non plus le cas des moyens suivants : versement tardif des sommes que lui devait l'Organisation, refus des responsables de l'Organisation de lui accorder une chance équitable d'avoir un emploi avant qu'elle ne quitte l'OMS et après son départ en janvier 2009, retard excessif et inaction dans le cadre de sa plainte pour harcèlement et interdiction d'accéder à son bureau pour dégager son poste de travail lorsque son engagement a pris fin.

21. Deuxièmement, le Directeur général a décidé que les allégations concernant les événements ou les décisions ayant eu lieu avant la cessation de service qui ne faisaient pas l'objet d'une procédure en instance étaient néanmoins irrecevables parce que frappées de forclusion. Le Tribunal note que seule la première allégation, celle concernant le harcèlement, l'isolement et les pressions au travail, qui constitue ici le moyen principal, a sa source principale dans des faits survenus à l'époque où l'intéressée travaillait encore à l'OMS. Le Tribunal note en outre l'affirmation de la requérante selon laquelle son recours n'était pas frappé de forclusion parce qu'elle dénonçait en réalité une longue accumulation d'actes de harcèlement institutionnel, d'intimidation et d'isolement perpétrés par l'Organisation. La requérante affirme en effet que les événements et les actions dont elle se plaint ont bien commencé alors qu'elle était en fonction à l'OMS et qu'ils se sont inscrits dans une série d'actes de harcèlement institutionnel et de mesures de rétorsion.

22. Le Tribunal a déclaré, dans le jugement 3250, au considérant 9, que, lorsqu'il n'était pas possible d'identifier un exemple précis de harcèlement institutionnel délibéré, une longue série d'erreurs de gestion et de négligences de la part d'une organisation, portant atteinte à la dignité et à la carrière professionnelle d'un employé, pouvait constituer du harcèlement institutionnel. Les moyens recevables, admis au considérant 21 du présent jugement, et les allégations de la requérante soumises à l'appui, si elles sont prouvées, peuvent individuellement et ensemble justifier une conclusion de harcèlement institutionnel. On ne saurait opposer la forclusion à la requérante puisque l'un des motifs de son recours, introduit le 25 avril 2010, était qu'on lui avait refusé et qu'on lui refusait toujours une chance équitable d'obtenir un emploi au sein de l'Organisation, ce qui lui causait un préjudice.

23. Il ne ressort pas du dossier de manière suffisamment probante que les responsables de l'Organisation ont refusé d'offrir à la requérante une chance équitable d'obtenir un emploi avant et après sa cessation de service en janvier 2009. L'Organisation s'est efforcée de contrer l'allégation selon laquelle on lui aurait refusé l'accès à son bureau pour dégager son poste de travail lorsque son emploi a cessé. Toutefois, il y a des preuves crédibles que la requérante n'a pas pu terminer correctement son rapport de mission et n'a pas eu la possibilité de récupérer ses effets personnels laissés au bureau. Il est parfaitement établi que l'Organisation lui a versé les sommes qui lui étaient dues à sa cessation de service quelque neuf mois après la fin de son dernier engagement. Un tel délai était excessif et inacceptable, compte tenu, en particulier, de son statut de mère célibataire et du fait qu'elle avait réclamé à diverses occasions le paiement des sommes dues. Elle a envoyé des rappels au Département des services financiers ainsi qu'au Département des ressources humaines en expliquant l'embarras dans lequel elle se trouvait en raison de ce retard. En outre, le Tribunal prend en considération sa conclusion antérieure, dans le présent jugement, selon laquelle le droit de la requérante à une procédure régulière a été violé du fait de l'émission des lettres des 20 octobre 2008 et 3 avril 2009 évoquant une faute grave. Il prend

aussi en considération ses conclusions, dans le jugement qu'il a rendu sur la première requête, établissant qu'il y a bien eu inaction et retard excessif de la part de l'Organisation dans le traitement des recours internes formés par la requérante pour harcèlement et dans les investigations à leur sujet. Ce sont là autant d'exemples de harcèlement institutionnel prenant la forme de violations du droit de la requérante à être traitée avec dignité et respect en sa qualité de membre du personnel.

24. Qui plus est, un retard excessif dans la procédure de recours interne a été enregistré non seulement pour le recours en contestation de l'accusation de faute grave mais également dans le cadre du recours pour harcèlement institutionnel.

25. Il ressort de ce qui précède que les affirmations de la requérante selon lesquelles elle a été l'objet de harcèlement institutionnel sont également bien fondées. Elle a donc droit à une réparation.

26. La requérante réclame des dommages-intérêts pour tort matériel mais n'a pas rapporté les preuves d'un préjudice réel découlant d'un acte illégal qui lui auraient permis d'obtenir des dommages-intérêts à cet égard, sans compter que les événements en question ont eu lieu quelques années avant qu'elle ne forme sa requête. En conséquence, le Tribunal ne lui accorde pas de dommages-intérêts pour tort matériel. Il n'y a pas lieu non plus de lui accorder des dommages-intérêts exemplaires. En revanche, elle a droit à des dommages-intérêts pour tort moral du fait des violations flagrantes de son droit à une procédure régulière, ainsi que pour le harcèlement institutionnel qu'elle a subi. Il s'agit là de violations graves, pour lesquelles le Tribunal accorde à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 65 000 dollars des États-Unis. Il lui accorde également 3 000 dollars au titre des dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions contenues dans la lettre du Directeur général datée du 21 octobre 2011, en ce qu'elles concernent les recours n<sup>os</sup> 741 et 766 dont a été saisi le Comité d'appel du Siège, sont annulées.
2. L'Organisation retirera du dossier personnel de la requérante les lettres des 20 octobre 2008 et 3 avril 2009.
3. L'Organisation versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 65 000 dollars des États-Unis.
4. L'Organisation versera à la requérante 3 000 dollars au titre des dépens.
5. Les requêtes sont rejetées pour le surplus.

Ainsi jugé, le 20 février 2014, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 28 avril 2014.

GIUSEPPE BARBAGALLO  
MICHAEL F. MOORE  
HUGH A. RAWLINS  
DRAŽEN PETROVIĆ