

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

G.
c.
OPS

120^e session

Jugement n^o 3488

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS) (Organisation mondiale de la santé), formée par M. C. H. G. le 17 décembre 2012, la réponse de l'OPS du 5 avril 2013, la réplique du requérant du 1^{er} juillet et la duplique de l'OPS du 15 novembre 2013;

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 :

Dans sa requête devant le Tribunal, le requérant conteste la décision de l'administration de le muter au Bureau de pays de l'OPS à la Barbade, affirmant que sa mutation résultait d'un harcèlement et de représailles à son encontre.

Au moment des faits, le requérant, qui est entré au service de l'OPS en 1997, occupait le poste P-4 de conseiller au sein de l'Unité des systèmes informatiques des Services de santé. À la suite d'une restructuration, il fut réaffecté avec son poste, avec effet au 1^{er} mars 2003, dans le Secteur des systèmes d'analyse et d'information des Services de santé (AIS). Tout au long de l'année 2003, l'environnement

de travail à l'AIS était conflictuel et la relation entre le requérant et M. C.-S., qui était son supérieur hiérarchique direct et le directeur de l'AIS, était tendue. En février 2004, il fut informé verbalement de la décision de le muter au Bureau de pays de l'OPS à la Barbade, avec effet au 1^{er} septembre 2004. Invoquant des raisons familiales, il demanda que sa mutation soit différée. Sa demande fut accueillie et il fut muté au poste P-4 de conseiller au sein de l'Unité des systèmes informatiques des Services de santé au Bureau de pays de l'OPS à la Barbade le 1^{er} juin 2005. À compter du 1^{er} mai 2008, il fut réaffecté au Bureau de pays de l'OPS au Chili.

Auparavant, le 25 juin 2004, il avait déposé une plainte pour harcèlement à l'encontre de M. C.-S. et de M. L., un autre membre du personnel de l'AIS, et, le 13 août 2004, il avait soumis une déclaration d'intention de recourir contre la décision de le muter au Bureau de pays de l'OPS à la Barbade. Le 15 septembre 2004, son conseil déposa un mémoire d'appel, faisant valoir notamment que le requérant était muté à un poste moins prestigieux et comportant moins de responsabilités, «ce qui participait du harcèlement dont il faisait l'objet»*. Le 16 septembre 2004, le Comité d'appel transmit les allégations de harcèlement du requérant à la Commission d'enquête chargée des plaintes pour harcèlement et ajourna la procédure en attendant de recevoir le rapport de cette dernière. Dans le rapport qu'elle rendit le 7 juillet 2005, la Commission conclut à l'unanimité que certains des agissements de M. C.-S. constituaient du harcèlement à l'encontre du requérant et recommanda que lui soit infligé un blâme écrit et que son augmentation d'échelon dans le grade soit suspendue pendant un an. Pour ce qui est de M. L., la Commission conclut que ses agissements à l'égard du requérant ne constituaient pas du harcèlement. Le 21 décembre 2005, le directeur de zone du Département de la gestion des ressources humaines décida de faire siennes les conclusions et la recommandation de la Commission. Toutefois, cette décision fut par la suite annulée en raison d'irrégularités dans la procédure d'examen de la Commission et une nouvelle commission d'enquête fut mise en place pour effectuer un

* Traduction du greffe.

nouvel examen des allégations du requérant. Ce dernier en fut informé par lettre du 25 mai 2006.

La nouvelle Commission rendit son rapport le 9 septembre 2009. Elle conclut à la majorité que, bien que M. C.-S. se soit livré à des actes de harcèlement à l'encontre du requérant, il n'y avait pas suffisamment d'éléments pour établir qu'il avait pris part à la décision de muter le requérant au Bureau de pays de l'OPS à la Barbade. Elle recommanda que soit infligé à M. C.-S. un blâme écrit et que son augmentation d'échelon dans le grade soit suspendue pendant deux ans. Pour ce qui concernait M. L., elle conclut qu'il n'avait fait que tolérer le harcèlement et elle recommanda que le dossier ouvert contre lui soit clos. Le 9 novembre 2009, la nouvelle directrice de zone du Département de la gestion des ressources humaines informa le requérant de sa décision de ne pas faire siennes les conclusions de la Commission et de considérer que ses allégations de harcèlement n'avaient pas été corroborées car, bien que M. C.-S. n'ait pas correctement assumé ses responsabilités en tant d'administrateur, il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour établir que ses agissements à l'égard du requérant constituaient du harcèlement ou qu'il avait pris part à la décision de le muter à la Barbade. Elle l'informa également qu'elle tiendrait compte des recommandations de la Commission pour déterminer si des mesures administratives ou disciplinaires devaient être prises. Elle ajouta que, si toutefois le requérant n'était pas d'accord avec cette décision, il était en droit de saisir le Comité d'appel.

En juillet 2010, le Comité d'appel reprit officiellement l'examen du recours introduit par le requérant contre sa mutation à la Barbade, mais un certain nombre de problèmes de procédure, notamment le fait que le Comité ait demandé au requérant de clarifier ses arguments, le fait qu'il ait examiné et rejeté la demande de procédure orale du requérant et un amendement avec effet à juillet 2011 des règles régissant la composition du Comité, retardèrent l'achèvement de la procédure d'appel interne. Dans le rapport qu'il rendit le 20 juillet 2012, le Comité conclut que la décision de muter le requérant au Bureau de pays de l'OPS à la Barbade avait été prise par la Directrice du Bureau sanitaire panaméricain, secrétariat de l'OPS, dans l'exercice

de son pouvoir d'appréciation et que cette décision n'avait pas violé les droits du requérant. Il conclut néanmoins que des retards excessifs avaient été enregistrés dans la procédure d'appel et qu'il y avait donc lieu d'octroyer au requérant 5 000 dollars des États-Unis à titre de compensation. Par lettre du 18 septembre 2012, la Directrice informa le requérant de sa décision de faire siennes les conclusions et la recommandation du Comité d'appel. Telle est la décision attaquée.

Le requérant fait valoir qu'il a subi un préjudice professionnel et personnel irréparable qui justifie l'octroi de dommages-intérêts. En particulier, il a perdu toute possibilité d'accéder à un poste de grade P-5 à l'OPS pendant une période de cinq ans et, alors qu'il était dans l'attente d'une décision concernant sa réintégration à son ancien poste, il a manqué d'autres opportunités professionnelles. En outre, il a dû avoir deux résidences pendant près de quatre ans, ce qui lui a occasionné des frais supplémentaires de plus de 95 000 dollars des États-Unis, et il a dû payer plus de 200 000 dollars de frais universitaires pour ses filles. Il considère que les 5 000 dollars qui lui ont été versés ne le dédommagent pas de manière adéquate pour le harcèlement qu'il a enduré pendant un an et demi, ni pour la durée excessive de la procédure d'appel interne.

L'OPS répond que le requérant est seul responsable des conséquences de ses actes. Il n'a pas subi de préjudice moral et l'OPS l'a dûment dédommagé pour les retards enregistrés en lui octroyant la somme de 5 000 dollars.

CONSIDÈRE :

1. Le mémoire d'appel déposé au nom du requérant dans le cadre de son recours interne devant le Comité d'appel le 15 septembre 2004, qui est reproduit ci-dessous dans son intégralité, permet de rappeler à toutes fins utiles le contexte de cette affaire. Il est ainsi libellé :

«Le recourant allègue avoir été l'une des nombreuses personnes victimes de harcèlement au sein de l'AIS, au Siège de l'OPS. Il allègue que la décision de le muter à la Barbade, à un poste moins prestigieux, comportant moins de responsabilités et qui n'était pas en rapport avec son parcours professionnel, participait de ce harcèlement.

Étant donné qu'en vertu des dispositions de la Politique de l'OPS en matière de harcèlement la procédure d'appel doit être suspendue en attendant que la Commission d'enquête chargée des plaintes pour harcèlement rende son rapport sur les allégations formulées par le recourant dans sa plainte, le présent mémoire d'appel reprend toutes les allégations formulées par le recourant dans sa plainte officielle devant la Commission (ci-jointe).

Le recourant demande l'annulation de la décision de le muter à la Barbade et sa réaffectation à un poste approprié au Siège.»*

Le requérant a déposé un mémoire d'appel modifié le 24 août 2010 et sa réplique dans le cadre de son appel interne le 14 décembre 2010.

Concernant l'argument qu'il a avancé dans son appel interne tendant à l'annulation de la décision de le muter à la Barbade et à sa réaffectation à un poste approprié au Siège, le requérant affirmait en effet que non seulement sa mutation participait du harcèlement dont il prétend avoir été victime, mais qu'en outre elle était contraire au Statut et au Règlement du personnel de l'OPS et avait été décidée pour des motifs irréguliers, y compris des représailles, de la discrimination et du parti pris. Il réclamait une compensation en demandant notamment que l'OPS lui donne pleinement l'occasion de recouvrer sa réputation. Les conclusions qu'il a présentées devant le Tribunal sont similaires en substance.

2. Le Statut et le Règlement du personnel de l'OPS confèrent au Directeur du Bureau sanitaire panaméricain un large pouvoir d'appréciation en matière d'affectation et de réaffectation du personnel au sein de l'Organisation. Les articles 4.1 et 4.3 du Statut du personnel lui confèrent le pouvoir de nommer les membres du personnel suivant les besoins du service par voie de concours et sur une base non discriminatoire. L'article 1.2 du Statut dispose que tous les membres du personnel sont soumis à l'autorité du Directeur général, qui peut leur assigner l'une quelconque des tâches ou l'un quelconque des postes au sein du Bureau. L'article 510.1 du Règlement du personnel prévoit que les membres du personnel de la catégorie professionnelle, comme le requérant, peuvent être affectés par le Directeur général à des fonctions ou à une unité administrative quelconques de l'Organisation

* Traduction du greffe.

dans le monde entier. Il précise que, dans la détermination de toute affectation, il est tenu compte, dans la mesure du possible, des capacités et des intérêts spécifiques du membre du personnel.

3. Ces dispositions viennent confirmer un principe bien établi par le Tribunal selon lequel, dans l'intérêt d'une organisation internationale, une décision de restructuration, de nomination et de mutation relève du pouvoir d'appréciation du chef de l'exécutif et ne fait l'objet que d'un contrôle limité. Elle n'est susceptible d'être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, 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 inexacts. Le Tribunal exerce son pouvoir de contrôle avec une prudence particulière s'agissant d'une réaffectation ou d'une mutation (voir les jugements 883, au considérant 5, 1556, au considérant 5, et 2635, au considérant 5). Une décision de mutation peut être dictée par la nécessité d'éliminer les tensions compromettant le fonctionnement du service (voir les jugements 2229, au considérant 3 a), et 2635, au considérant 7). Toutefois, l'organisation doit respecter dans la forme et le fond la dignité du fonctionnaire concerné, notamment en lui assurant une activité de même niveau que celle qu'il exerçait dans son ancien poste et correspondant à ses qualifications (voir les jugements 2191, au considérant 3, 2594, au considérant 14, 2819, au considérant 8, et 2839, au considérant 11).

4. Dans la décision attaquée du 18 septembre 2012, le Directeur a fait sienne la recommandation du Comité d'appel de rejeter la demande du requérant tendant à l'annulation de la décision de le muter à la Barbade au motif que celle-ci s'inscrivait dans les limites légales du pouvoir d'appréciation du Directeur en matière de mutation des fonctionnaires. Le requérant avait notamment allégué que sa mutation avait été effectuée d'une manière qui était contraire au Statut et au Règlement du personnel de l'OPS et pour d'autres raisons illégales, y compris des mesures de représailles, la discrimination, le parti pris et en vue de le discréditer. Le Comité a conclu que rien ne venait étayer ces allégations, mais il a relevé, comme le fait le Tribunal, les éléments

de preuve témoignant clairement d'un environnement de travail particulièrement délétère au sein de l'AIS, qui rendait nécessaire la mutation de certains fonctionnaires afin d'apaiser les tensions.

5. Le Tribunal note que le poste auquel le requérant avait été muté à la Barbade était un poste vacant. Sa nomination à ce poste ne constituait pas une rétrogradation. L'OPS semble avoir tout mis en œuvre pour répondre à ses besoins et préserver sa dignité dans le cadre de la procédure de mutation. Elle a retardé sa mutation de près de neuf mois à sa demande afin de lui permettre de s'organiser pour que sa famille puisse l'accompagner à la Barbade, même s'il s'y est finalement rendu seul tandis que sa famille s'est réinstallée au Chili, leur pays d'origine, où le requérant a été réaffecté en mai 2008. Il n'a produit aucune preuve à l'appui de son allégation selon laquelle sa mutation était motivée par un parti pris à son encontre. Ce moyen est donc dénué de fondement et doit par conséquent être rejeté.

6. Dans son appel interne, le requérant se plaignait d'une mauvaise gestion et de harcèlement collectif au sein de l'AIS lorsqu'il travaillait sous la responsabilité directe de M. C.-S., le directeur de zone de l'AIS. Il reprochait à celui-ci, qui était également son supérieur hiérarchique direct, ainsi qu'à M. L., de l'avoir ignoré, isolé et dévalorisé; de l'avoir exclu des activités du service; de l'avoir privé de responsabilités professionnelles; de l'avoir empêché d'exercer ses fonctions en ne lui accordant pas les financements nécessaires; d'avoir établi des rapports empreints de parti pris à son encontre; de lui avoir assigné des tâches qui n'entraient pas dans son domaine de compétence et de l'avoir muté à la Barbade par mesure de représailles car il s'était plaint d'un tel traitement. Il faisait également valoir qu'il avait souffert d'une grande anxiété et subi un grave préjudice du fait que M. C.-S. avait indûment retardé la révision de son contrat.

7. L'OPS soutient que la plainte pour harcèlement est irrecevable et doit être rejetée. Elle rappelle que la décision du 9 septembre 2009 du directeur de zone du Département des ressources humaines, qui a rejeté la plainte, était une décision définitive. Elle prétend que cette

décision apportait une solution complète et définitive à la plainte pour harcèlement et tranchait définitivement la question du harcèlement, et ce, d'autant que le requérant ne l'a pas contestée par voie d'appel interne dans les délais prescrits ni d'une manière générale. Cette prétention est erronée et doit être rejetée.

8. Le point D de la section VII de la Politique de l'OPS relative à la prévention et à la résolution des plaintes pour harcèlement sur le lieu de travail précise la relation entre la Commission d'enquête chargée des plaintes pour harcèlement et le Comité d'appel. Ses dispositions visent expressément à éviter toute redondance. Les paragraphes 1 et 2 du point D de la section VII disposent que, lorsqu'un fonctionnaire introduit un recours contre une décision administrative affectant son engagement, dans lequel est formulée une allégation de harcèlement, ce recours doit, pour éviter toute redondance, être introduit devant le Comité d'appel, qui transmettra la plainte pour harcèlement à la Commission d'enquête chargée des plaintes pour harcèlement, laquelle se prononcera uniquement sur cette question. Le Comité d'appel suspendra alors l'examen de l'appel en attendant de recevoir le rapport de la Commission sur la plainte pour harcèlement, «[lequel] sera pris en compte par le Comité d'appel dans ses recommandations finales au Directeur»^{*}. Ces termes sont particulièrement importants, comme cela sera démontré ci-après.

9. Il semble clair que, derrière l'intérêt exprimé d'éviter toute redondance en cas d'appel interne contenant une allégation de harcèlement, en sus d'autres allégations, les dispositions contenues dans les paragraphes 1 et 2 du point D de la politique susmentionnée visent à faire en sorte que la décision prise par le Directeur sur la base du rapport du Comité d'appel soit la décision définitive s'agissant de toutes les prétentions formulées dans l'appel. C'est pour cette raison que le Comité a suspendu l'examen de l'appel lorsque son secrétaire a transmis la plainte pour harcèlement à la Commission d'enquête, en attendant de recevoir le rapport de cette

^{*} Traduction du greffe.

dernière sur la question. Cette procédure contraste avec celle résultant de l'application des dispositions pertinentes prises en compte dans les jugements 2484, aux considérants 9 à 12, et 3069, aux considérants 7 et 8, qui avaient été interprétées comme octroyant un statut autonome au rapport sur le harcèlement établi par la Commission d'enquête. Dans ces affaires, la décision attaquée s'appuyait sur les recommandations de la Commission d'enquête. En l'espèce, toutefois, la décision attaquée est celle prise par le Directeur sur la base des recommandations du Comité d'appel concernant tous les aspects de l'appel interne, y compris la plainte pour harcèlement. De ce point de vue, l'aspect de la requête concernant la plainte pour harcèlement est recevable, comme le sont ses autres aspects. L'exception d'irrecevabilité soulevée à titre préliminaire par l'OPS est dès lors dénuée de fondement.

10. Le Tribunal relève qu'au paragraphe 70 de son rapport le Comité d'appel précisait son rôle eu égard à une décision de la Commission d'enquête, dans les termes suivants :

«Le Comité souligne qu'il ne peut substituer son jugement à celui de la Commission d'enquête et que la procédure a été suivie conformément à la Politique de l'OPS relative à la prévention et à la résolution des plaintes pour harcèlement sur le lieu de travail. Ce n'est pas au Comité d'examiner les allégations formulées par le recourant dans le cadre de la procédure de harcèlement, mais il lui appartient de déterminer s'il y a un vice de forme ou de procédure ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées du dossier, ou si un détournement de pouvoir a été commis.»*

11. Cette déclaration montre que le Comité savait qu'il devait faire état, dans son rapport final au Directeur, de l'examen de la plainte pour harcèlement effectué par la Commission d'enquête. Il sied de relever à cet égard que la lettre du 16 septembre 2004 dans laquelle le secrétaire du Comité a transmis la plainte pour harcèlement à la Commission d'enquête indiquait, notamment, que «[l]e rapport de la Commission d'enquête chargée des plaintes pour harcèlement sera[it] pris en compte par le [Comité d'appel] dans ses recommandations au Directeur»*.

* Traduction du greffe.

12. Toutefois, c'est à tort que le Comité d'appel, contrairement à ce qu'il affirmait au paragraphe 70 de son rapport, a déclaré au paragraphe 71 :

«Conformément à la Politique de l'OPS relative au harcèlement, en vigueur depuis 2004, une commission d'enquête chargée des plaintes pour harcèlement a enquêté sur les allégations et rendu un rapport contenant ses conclusions. En conséquence, le directeur de zone du Département de la gestion des ressources humaines a pris une décision le 9 novembre 2009, concluant que les allégations de harcèlement n'étaient pas étayées et soulignant le droit du plaignant à faire recours [devant le Comité d'appel] en cas de désaccord avec cette décision. **La Commission a relevé que le plaignant n'avait pas fait appel de la décision du 9 novembre 2009 et qu'il était donc d'accord avec l'administration pour considérer que cette décision était définitive et qu'il était loisible au Comité d'appel, dans l'examen de son recours sur le fond, de pas prendre en considération ses nouvelles allégations de harcèlement et de vices de procédure dans la gestion de sa plainte pour harcèlement par la Commission d'enquête.**»* (Caractères gras ajoutés.)

C'est à tort que le Comité d'appel n'a pas fait état de la plainte pour harcèlement dans son rapport au Directeur, lequel a répété cette erreur dans la décision attaquée.

13. Toutefois, les pièces du dossier ne permettent pas de corroborer les allégations du requérant selon lesquelles sa mutation à la Barbade résultait d'un harcèlement, de représailles, d'une discrimination ou d'un parti pris. Rien ne prouve que les personnes qu'il désigne comme ses harceleurs aient joué un rôle quelconque dans la décision de le muter. Il ressort du dossier qu'à l'époque des faits (entre mars 2003 et août 2004) l'environnement de travail au sein de l' AIS était extrêmement tendu et caractérisé par de graves conflits et de l'hostilité, des dysfonctionnements et une polarisation, le requérant n'étant pas nécessairement une victime innocente. Il existait une hostilité entre le requérant et son supérieur hiérarchique direct, le directeur de zone de l' AIS. Il est évident que la restructuration de l' AIS a engendré d'importants problèmes de gestion. Certains membres du personnel se sont plaints auprès de l' Association du personnel d' avoir été harcelés.

* Traduction du greffe.

14. L'OPS a pris des mesures pour résoudre les problèmes à l'AIS à la demande de l'Association du personnel et a notamment mandaté un consultant externe afin qu'il réalise une étude. Cette dernière a confirmé l'existence au sein de l'AIS de pratiques inadaptées en matière de gestion qui avaient eu pour effet que certains membres du personnel ressentent une insécurité dans leur environnement de travail et un manque de confiance. Elle a également conclu que l'environnement de travail au sein de l'AIS était affecté par des dysfonctionnements et du harcèlement. La décision de muter et de réaffecter certains membres du personnel de l'AIS en vue de résoudre les problèmes était l'un des résultats de cette étude.

15. Il existe toutefois des éléments qui montrent que, nonobstant ces problèmes internes au sein de l'AIS, le requérant a subi un harcèlement qui ne résultait pas simplement des circonstances liées à un dysfonctionnement généralisé. Ils attestent que le supérieur hiérarchique direct du requérant était dans une certaine mesure responsable du retard dans la prolongation de son contrat. Ils attestent également que le requérant ne recevait jamais de réponse écrite à ses rapports professionnels. Ils témoignent aussi que, contrairement aux dispositions de l'article 530 du Règlement du personnel, son supérieur hiérarchique direct ne le rencontrait que rarement pour discuter des questions administratives et techniques. Dans certains cas, il a laissé à M. L. le soin de superviser directement le requérant, alors que M. L. n'avait aucun rapport hiérarchique avec le requérant. Il y a également des preuves que les ressources financières nécessaires pour permettre au requérant d'accomplir les missions qui lui avaient été confiées n'ont jamais été mises à sa disposition et que son supérieur hiérarchique direct a omis d'établir en bonne et due forme un rapport de planification et d'évaluation de son travail en 2003 ou une étude de faisabilité, comme cela était requis, mais a demandé ensuite une prolongation de son contrat d'une année seulement en raison de résultats ne répondant pas aux attentes et de problèmes de comportement.

16. Ces faits témoignent d'un comportement que toute personne raisonnable aurait considéré comme offensant, dégradant, humiliant et

embarrassant, et donc constitutif de harcèlement aux termes de l'annexe à la Politique de l'OPS relative au harcèlement. En conséquence, l'argument du requérant selon lequel il aurait subi un harcèlement est fondé.

17. Eu égard à la situation qui prévalait au sein de l'AIS à l'époque des faits, les éléments du dossier qui attestent du harcèlement subi par le requérant, les circonstances de la cause et la durée excessive de la procédure, le Tribunal accordera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral en raison du harcèlement subi.

18. Le Tribunal conclut, comme l'a fait le Comité d'appel, que le retard enregistré dans la procédure d'appel interne était excessif et injustifié. Un délai de huit ans entre le dépôt de l'appel interne le 15 septembre 2004 et le 18 septembre 2012, date à laquelle le Directeur a pris la décision finale, est trop long. Sur la recommandation du Comité, le directeur a octroyé au requérant 5 000 dollars à titre de réparation pour le retard, qu'il a déjà perçus. Le Tribunal considère que ce montant n'est pas approprié au regard de l'ensemble des circonstances de la cause. En conséquence, il accordera au requérant la somme totale de 25 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral en raison du retard et du harcèlement, en sus des 5 000 dollars qu'il a déjà perçus.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée datée du 18 septembre 2012 est annulée dans la mesure où la Directrice a rejeté la plainte pour harcèlement du requérant.
2. L'OPS versera au requérant 25 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 21 mai 2015, par M^{me} Dolores M. Hansen, Juge président la séance, 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 30 juin 2015.

(Signé)

DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ