

## QUATRE-VINGT-QUINZIÈME SESSION

**Jugement n° 2226**

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale du commerce (OMC), formée par M. J.-M. L. le 21 juin 2002, la réponse de l'Organisation du 30 septembre, la réplique du requérant du 19 novembre 2002 et la duplique de l'OMC du 28 mars 2003;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande d'audition de témoins formulée par le requérant;

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

A. Le requérant, ressortissant canadien né en 1944, est entré au service de l'Organisation en qualité de directeur de la Division des statistiques et des systèmes d'information le 3 septembre 1989. A l'époque des faits, il était directeur de la Division de la coopération technique au grade 11, poste auquel il avait été affecté le 5 octobre 1998.

La disposition 107.5, alinéa b), du Règlement du personnel concernant la réaffectation des fonctionnaires se lit comme suit :

«Le Directeur général peut, après avoir demandé son consentement au fonctionnaire et dans l'intérêt de l'OMC, réaffecter un fonctionnaire à un poste vacant de la même classe que la sienne ou à un poste de classe inférieure qui correspond aux qualifications professionnelles du fonctionnaire. Une telle affectation n'a pas d'effet sur la situation administrative du fonctionnaire.»

Le 31 mai 2001, le requérant a été convoqué par le Directeur général qui l'a avisé de la création d'une unité chargée de l'information des membres au sein de la Division de l'information et des relations avec les médias. Il serait affecté, à compter du lendemain, en tant que chef de cette unité. Le requérant a protesté contre cette décision, faisant valoir qu'il occupait un poste de directeur au sein de l'Organisation depuis douze ans et qu'il avait également occupé des fonctions de directeur pendant de nombreuses années avant d'entrer à l'OMC. Il a demandé que l'unité soit rebaptisée «Centre d'information sur le commerce» et relève directement du Directeur général, afin qu'il puisse conserver son statut de directeur. Le Directeur général a accepté ces changements le jour même. Le détail des fonctions et des objectifs du Centre devait être «précisé ultérieurement». Par note du 1<sup>er</sup> juin 2001, l'ensemble du personnel a été informé de la réaffectation du requérant ainsi que de celle de son successeur au poste de directeur de la Division de la coopération technique.

Le 23 juillet, le requérant a présenté une «demande de réexamen, en vertu de la disposition 114.3 du Règlement du personnel, de la décision prise par le Directeur général le 1<sup>er</sup> juin 2001». Il faisait notamment remarquer que son nouveau poste ne correspondait pas à l'expérience qu'il avait acquise ni aux compétences dont il avait fait la preuve dans ses précédents postes au sein de l'Organisation, que l'annonce de sa réaffectation s'apparentait davantage à une mesure disciplinaire déguisée et qu'il avait fait l'objet de harcèlement moral. Le Directeur général lui a répondu le 1<sup>er</sup> août que rien ne pouvait donner à penser que sa réaffectation constituait une mesure disciplinaire déguisée d'autant que les propositions qu'il avait formulées étaient en grande partie suivies. Il n'était donc pas disposé à réexaminer sa décision. Le requérant a formé un recours contre celle-ci le 24 août 2001.

Dans son rapport daté du 28 mars 2002, la Commission paritaire de recours a recommandé le rejet du recours. Elle

indiquait notamment qu'elle avait tenu compte, dans ses délibérations, du grade du requérant et avait conclu que ce qui «pouvait gravement porter atteinte à la dignité d'un fonctionnaire de rang inférieur» était «simplement discourtois» dans le cas d'un directeur. Dans un mémorandum du 4 avril 2002, le chef de la Section des ressources humaines a informé le requérant, au nom du Directeur général, que ce dernier avait décidé de faire sienne la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision de le réaffecter est contraire à la disposition 107.5, alinéa b), du Règlement selon laquelle le Directeur général ne peut réaffecter un fonctionnaire qu'après lui avoir demandé son consentement. Selon lui, lorsque le Directeur général l'a informé de son affectation à l'unité chargée de l'information des membres, il a ajouté qu'il n'était «pas d'humeur à négocier»; ce n'est que parce qu'il a «protesté sur-le-champ» contre cette réaffectation qu'il a pu négocier le maintien de son titre de directeur. La disposition 107.5, alinéa b), prescrit par ailleurs que la réaffectation doit correspondre aux qualifications professionnelles du fonctionnaire. Or cela n'était pas le cas en l'espèce : il était réaffecté à un centre qui n'existait pas et n'était doté d'aucun personnel. Le requérant soutient que, même s'il avait été autorisé à conserver son titre de directeur, il avait en réalité été rétrogradé. Il affirme que sa réaffectation constituait une mesure disciplinaire déguisée. Il fait observer que, si rétrospectivement son affectation au Centre pouvait être considérée comme étant dans l'intérêt de l'OMC, il serait injuste d'accepter que l'Organisation se prévale de cet argument dans la mesure où c'est lui-même qui avait eu l'idée de la création du Centre. En tout état de cause, cela ne rend pas sa réaffectation «régulière» et celle-ci n'aurait pas dû se traduire par un traitement inéquitable.

Selon le requérant, la décision était irrégulière et entachée de vices de procédure. En effet, il aurait dû avoir la possibilité d'en discuter et d'être informé de ses véritables motifs, comme l'exige la jurisprudence du Tribunal. Or, non seulement il n'a reçu aucun préavis convenable de sa réaffectation et n'a pas eu la possibilité d'en discuter ni de procéder à des consultations, mais les motifs la justifiant ne lui en ont pas été communiqués. Pour seule explication on lui a dit que le Directeur général était mécontent de la mauvaise gestion d'un programme particulier. Or il fait valoir qu'il n'était pas responsable de ce programme à l'époque en question; en fait, c'est le fonctionnaire nommé ultérieurement pour prendre sa succession qui en était chargé.

La décision constituerait également un détournement de pouvoir. Selon le requérant, sa réaffectation n'était qu'un prétexte pour pouvoir attribuer son poste à un autre fonctionnaire à titre de faveur. Les circonstances entourant la décision «laissent présumer et font apparaître» qu'elle était irrégulière. En outre, la décision était viciée dans la mesure où elle reposait sur le rapport de la Commission, lui-même vicié. Selon le requérant, l'aspect le plus «sidérant» du rapport de la Commission est l'application aux directeurs d'une norme de traitement différente de celle appliquée au reste du personnel.

La méthode et la manière utilisées par l'administration pour le réaffecter visaient à porter atteinte à sa dignité professionnelle et personnelle. En effet, ni les fonds, ni le personnel, ni les locaux, ni aucun des moyens nécessaires pour créer et administrer le Centre n'ont été mis à sa disposition. Il soutient que cette décision est discriminatoire et traduit la mauvaise foi de l'administration. Il est le seul directeur à avoir été démis de son poste et de ses attributions avec autant «d'animosité et d'une manière aussi insultante». La situation qui lui a été imposée constitue un licenciement implicite. Selon lui, les mesures prises à son égard par le Directeur général représentent un cas manifeste de harcèlement psychologique.

Le requérant demande au Tribunal l'annulation de la décision de le réaffecter et sa réintégration dans son poste de directeur de la Division de la coopération technique avec effet rétroactif au 31 mai 2001. Au cas où il ne pourrait être réintégré dans ce poste, et si le Tribunal conclut que sa réaffectation constitue un licenciement implicite, il demande une somme forfaitaire équivalant au traitement, aux indemnités, aux prestations, aux ajustements et à tous les autres émoluments qu'il aurait perçus entre le 31 mai 2001 et la date de son départ obligatoire à la retraite prévu pour le 30 avril 2006. Il réclame des dommages-intérêts pour tort moral et à titre de sanction, sous plusieurs chefs, pour un total de 2 millions de dollars des Etats-Unis, ainsi que 25 000 dollars pour ses frais de justice et ses dépens. Il demande également que toutes les sommes qui lui seront accordées soient majorées d'un intérêt de 8 pour cent l'an à compter du 31 mai 2001. Il demande qu'un grand nombre de documents lui soient remis et sollicite la tenue d'une procédure orale.

C. Dans sa réponse, l'Organisation fait valoir que le requérant a avancé des conclusions nouvelles et donc irrecevables, notamment en ce qui concerne le choix de son successeur.

L'Organisation relève que le requérant ne s'est pas plaint lorsqu'il a été affecté à la Division de la coopération

technique; pourtant il n'avait pas été consulté «bien à l'avance» à l'occasion de cette réaffectation pour laquelle il n'avait pas non plus reçu de préavis. Au demeurant, le Tribunal a toujours estimé que la décision de réaffecter un fonctionnaire relève du pouvoir discrétionnaire de l'Organisation et ne peut donc faire l'objet que d'un contrôle limité. Cela étant, cette décision est conforme aux conditions énoncées dans la jurisprudence du Tribunal. La défenderesse fait également valoir que toutes les conditions prescrites dans la disposition 107.5, alinéa b), du Règlement ont également été satisfaites : le consentement du fonctionnaire a été demandé, le poste était vacant et correspondait à ses qualifications professionnelles, et sa réaffectation était dans l'intérêt de l'Organisation. Par ailleurs, la disposition 107.5, alinéa b), prescrit seulement de demander son consentement au fonctionnaire mais non de l'obtenir. L'Organisation reconnaît toutefois que l'intéressé n'a pas reçu de préavis de sa réaffectation. Mais si l'utilité d'un préavis est évidente lorsqu'une réaffectation implique un changement de lieu d'affectation, elle l'est moins lorsque cette réaffectation n'implique qu'un «simple» changement de position hiérarchique et une modification des activités. Il n'est pas évident en l'espèce qu'un préavis aurait été d'une quelconque utilité, de sorte que le fait qu'il n'en ait pas été donné ne peut être considéré comme une irrégularité.

La défenderesse nie que cette réaffectation équivalait à une rétrogradation. Le requérant a conservé son grade et son statut de directeur. Dans son poste précédent, bien qu'il ait eu la responsabilité d'effectifs plus nombreux, il relevait d'un directeur général adjoint. Or, dans son nouveau poste, il relève directement du Directeur général. La défenderesse fait observer qu'accepter l'argument selon lequel affecter un directeur à une position où les effectifs dont il a la charge sont moins nombreux équivaldrait à une rétrogradation signifierait qu'aucun directeur qualifié ne pourrait jamais se voir chargé d'«une nouvelle entité prometteuse». L'OMC nie que la réaffectation ait constitué une mesure disciplinaire déguisée. Il n'a été porté atteinte ni à la dignité ni au renom de l'intéressé lors de sa réaffectation et il n'a subi aucun tort moral.

Enfin, la défenderesse estime que le moyen relatif au harcèlement ne repose sur aucun motif valable et elle réfute les faits que le requérant a avancés sur ce point.

L'OMC fait objection à la demande de nombreux documents formulée par le requérant, faisant valoir que ces documents n'ont rien à voir avec le présent litige.

D. Dans sa réplique, le requérant soutient qu'il n'a pas développé de nouvelles conclusions dans sa requête; il a simplement invité le Tribunal à procéder à un certain nombre de «constatations de fait et de droit». Ses conclusions sont donc recevables.

Le requérant soutient que l'OMC ne peut justifier son affectation au Centre sans son consentement au simple motif qu'il ne s'est pas plaint lorsqu'il a été affecté au poste de directeur de la Division de la coopération technique. De toute manière, les deux réaffectations ne sont pas comparables.

Le requérant nie que l'Organisation ait respecté la disposition 107.5, alinéa b), du Règlement. Selon lui, ses compétences ne correspondaient pas à celles nécessaires pour le poste en cause et l'OMC ne peut prétendre lui avoir demandé son consentement, compte tenu notamment de la manière dont il a été informé de sa réaffectation. On lui avait clairement fait entendre que la décision ne prêtait à aucune discussion. Le requérant prend note de ce que l'administration reconnaît maintenant qu'elle ne lui a donné aucun préavis de sa réaffectation. Il se demande toutefois sur quelle disposition du Règlement du personnel ou quelle jurisprudence l'administration s'est appuyée pour affirmer qu'un préavis ne s'impose dans le cas d'une réaffectation que lorsque celle-ci implique un changement de lieu d'affectation; de toute façon, pareille règle serait contraire au principe de l'égalité de traitement. Selon lui, contrairement à ce qu'avance l'Organisation, il n'y avait aucune raison de ne pas lui accorder de préavis. Il conteste l'argument de l'Organisation selon lequel la réaffectation était dans l'intérêt de l'OMC, dans la mesure où c'est lui-même qui a suggéré la création du Centre pour conserver son titre de directeur; le Directeur général avait prévu de l'affecter comme chef d'une unité chargée de l'information des membres.

Le requérant précise qu'il ne conteste pas le droit de l'Organisation d'affecter un directeur à un poste où il doit superviser des effectifs moins nombreux, mais le fait qu'il ait été affecté à un poste où il n'avait personne sous ses ordres. Il maintient que sa réaffectation était une mesure disciplinaire déguisée contre laquelle il n'a jamais eu la possibilité de se défendre convenablement.

Le requérant donne des exemples de mesures qui, selon lui, ont été prises pour ternir sa réputation, sa dignité et son renom. Il soutient que, même s'il a conservé son titre de directeur, son «statut effectif» est inférieur à celui d'un chef d'unité à l'OMC.

E. Dans sa duplique, l'OMC soutient que la réaffectation n'a entraîné pour le requérant aucun dommage matériel et elle nie que celle-ci ait été entachée d'une quelconque irrégularité. Elle dément aussi que le requérant ait été réaffecté afin de pouvoir offrir le poste de directeur de la Division de la coopération technique à un autre fonctionnaire. Rien ne prouve qu'il ait été dit au requérant que sa réaffectation était due au fait qu'il avait mal géré tel ou tel programme. La défenderesse réaffirme que sa réaffectation n'était pas une rétrogradation ni une sanction disciplinaire cachée et que le requérant n'a pas davantage été soumis à un quelconque mauvais traitement offensant sa dignité.

L'Organisation considère que le requérant possédait tout à fait les compétences nécessaires pour le poste en question. Elle ajoute qu'il s'agit d'un poste de «confiance», dans la mesure où le requérant est censé mettre en œuvre une des priorités fixées par le Directeur général. S'agissant des effectifs, elle fait observer que, bien que le Centre n'ait pas besoin d'employer beaucoup de personnel, son directeur a pour responsabilité de «surveiller et suivre le travail» d'un nombre de personnes relativement important même si elles ne sont pas placées sous son autorité hiérarchique.

#### CONSIDÈRE :

1. Le 31 mai 2001, le requérant a eu une entrevue avec le Directeur général qui l'a informé qu'il serait affecté au poste de chef d'une unité chargée de l'information des membres au sein de la Division de l'information et des relations avec les médias. Plus tard dans la journée et sur proposition du requérant, cette unité a été rebaptisée «Centre d'information sur le commerce», avec pour directeur le requérant, placé directement sous l'autorité du Directeur général.
2. Ce Centre avait pour fonction «de faciliter une participation plus complète de tous les membres, observateurs et autres entités désirant adhérer à l'OMC en améliorant l'accès à l'information grâce à l'utilisation des technologies de l'information». Le requérant devait également «être chargé d'étudier le fonctionnement de la bibliothèque et des prestations qu'elle assure, afin de recommander d'éventuelles améliorations à apporter à ces dernières» au Directeur général dans un délai de six mois.
3. Le requérant a soumis un rapport au Directeur général le 21 juin établissant les grandes lignes d'une stratégie pour le Centre. Il n'a reçu aucun commentaire en retour, malgré un rappel adressé au cabinet du Directeur général le 4 juillet indiquant qu'une réponse était essentielle pour qu'il puisse prendre les premières mesures.
4. Le 23 juillet, il a demandé le réexamen de la décision du Directeur général, qui avait été portée à la connaissance du personnel le 1<sup>er</sup> juin. Selon lui, son nouveau poste ne correspondait pas aux très larges responsabilités qu'il avait assumées dans l'Organisation, ni à son expérience et aux compétences dont il avait fait la preuve dans ses postes et fonctions antérieurs. Il demandait sa réintégration dans son poste précédent ainsi qu'une réparation pour les torts subis.
5. Le Directeur général a répondu au requérant le 1<sup>er</sup> août, l'assurant qu'il examinait sérieusement ses propositions concernant le Centre et que des effectifs moins nombreux y seraient nécessaires. Il ajoutait que la nouvelle affectation du requérant n'était pas une «mesure disciplinaire déguisée», mais bien «une réaffectation dans l'intérêt de l'OMC [qu'il n'était] pas disposé à réexaminer».
6. Le 24 août 2001, le requérant a formé un recours auprès de la Commission paritaire de recours, attaquant cette décision.
7. Le requérant a été informé le 4 avril 2002 que le Directeur général acceptait la recommandation faite par la Commission le 28 mars, tendant au rejet de son recours.
8. Dans la requête dont il a saisi le Tribunal de céans, le requérant demande la réparation suivante : l'annulation de la décision du 31 mai 2001 et sa réintégration dans son ancien poste de directeur de la Division de la coopération technique avec plein effet rétroactif au 31 mai 2001; au cas où cela ne serait pas possible, l'octroi d'une somme forfaitaire équivalant au traitement, aux indemnités, aux prestations, aux ajustements et à tous autres émoluments qu'il aurait perçus entre le 31 mai 2001 et la date de son départ obligatoire à la retraite, prévu pour le 30 avril 2006. Il demande également des dommages-intérêts pour tort moral et à titre de sanction pour les transgressions

commises par l'OMC et ses fonctionnaires, ainsi que les frais de justice et les dépens, toutes les sommes accordées devant être assorties d'intérêts.

9. Dans sa réponse, l'OMC soutient que la décision de réaffecter le requérant n'était pas contraire au Règlement du personnel; la Commission paritaire de recours a abouti à la même conclusion. L'intéressé a été réaffecté pour concrétiser une priorité arrêtée dans le programme que le Directeur général avait annoncé et relevait donc du pouvoir d'appréciation de ce dernier.

10. L'OMC admet qu'il n'a pas reçu de préavis avant sa réaffectation; cependant, il a eu la possibilité de formuler des observations sur le mandat confié à la nouvelle entité, dans le cadre général défini par le Directeur général.

11. Elle affirme que la nouvelle affectation correspond aux qualifications du requérant. Elle ne modifie en rien son statut et représente encore moins une rétrogradation. Il occupait et continue d'occuper un poste de directeur de grade 11 à Genève. De même, la réaffectation ne peut être qualifiée de «mesure disciplinaire déguisée», ni de «licenciement implicite du requérant», ni de manœuvre tendant à favoriser un autre fonctionnaire ou à harceler le requérant. Elle n'a porté atteinte ni à sa dignité ni à son renom, ni porté préjudice à sa réputation personnelle ou professionnelle.

12. L'OMC conteste la recevabilité de la conclusion du requérant relative au fait que sa réaffectation était motivée par l'intention du Directeur général de favoriser le successeur de l'intéressé : cette question n'ayant pas été soulevée devant la Commission paritaire de recours, le Tribunal ne devrait pas examiner cette conclusion.

13. Lorsqu'il a transféré le requérant du poste de directeur de la Division de la coopération technique à celui de directeur du Centre d'information sur le commerce, le Directeur général a apparemment exercé de manière légitime le pouvoir d'appréciation en matière de nomination que lui confère l'article 3.2 du Statut du personnel qui se lit comme suit :

«En application de l'article VI:3 de l'Accord sur l'OMC, le Directeur général nomme les membres du personnel de l'OMC et détermine leurs attributions et leurs conditions d'emploi conformément au *Statut du personnel* et au *Règlement du personnel*. Le Directeur général peut affecter les fonctionnaires à toute activité de l'OMC qui est compatible avec leurs qualifications.»

14. A maintes reprises, le Tribunal a confirmé des décisions administratives, particulièrement celles concernant le personnel, au motif général qu'elles favorisaient les intérêts de l'Organisation. En l'espèce, la raison de la réaffectation du requérant avancée par le Directeur général était «l'amélioration de l'efficacité et des structures administratives relatives aux activités d'assistance technique du Secrétariat». Considérant que le chef exécutif d'une organisation est le meilleur juge de la manière dont il convient de défendre les intérêts de cette dernière, le Tribunal lui a accordé une grande latitude dans son pouvoir d'appréciation et ne s'est reconnu à lui-même qu'un pouvoir de contrôle très limité.

15. Le pouvoir du Directeur général de procéder à des nominations et d'effectuer des changements d'affectation est très large, mais il n'en est pas moins limité par certaines contraintes à caractère procédural qui sont précisées dans la disposition 107.5, alinéa b), du Règlement du personnel, qui se lit comme suit :

«Le Directeur général peut, après avoir demandé son consentement au fonctionnaire et dans l'intérêt de l'OMC, réaffecter un fonctionnaire à un poste vacant de la même classe que la sienne ou à un poste de classe inférieure qui correspond aux qualifications professionnelles du fonctionnaire. Une telle affectation n'a pas d'effet sur la situation administrative du fonctionnaire.»

16. La requête porte essentiellement sur la violation reprochée à l'Organisation des garanties de procédure prévues dans la disposition 107.5, alinéa b), du Règlement du personnel. Comme le requérant le fait valoir dans son recours auprès de la Commission paritaire de recours, «[il] ne conteste pas le pouvoir d'appréciation qu'a le Directeur général en matière de transfert en tant que tel. En fait, ce qu'[il] conteste -- ce qu'[il] conteste vigoureusement même -- c'est la "procédure" employée».

17. Selon la disposition applicable, le Directeur général doit commencer par demander le *consentement* du fonctionnaire concerné. A la différence d'autres dispositions, il ne suffit pas simplement d'informer l'intéressé ou de l'avertir. Il faut lui demander son consentement. En fait, cela veut dire qu'il faut l'informer de la réaffectation envisagée et de la raison qui la justifie en lui donnant la possibilité d'être entendu.

18. Dans sa réponse, l'Organisation reconnaît que le requérant n'a pas été avisé au préalable de sa réaffectation, qu'il n'a pas davantage été consulté sur le principe de cette décision ni sur ce qu'allait être dans ses grandes lignes la nouvelle entité, et qu'il n'a pas reçu de description de poste. En outre, il n'a pas eu véritablement la possibilité de faire connaître ce qu'il pensait de sa nouvelle affectation.

19. En l'espèce, les principes d'une procédure régulière n'ont pas été respectés pas plus que les exigences explicites de la disposition applicable du Règlement du personnel. Le Tribunal a déjà déclaré que «[p]eu importe que le Règlement du personnel contienne ou non une disposition expresse à cet égard, il y a de bonnes raisons de soutenir que l'administration a l'obligation contractuelle de ne pas prendre une décision nuisant à la carrière d'un agent sans lui avoir communiqué tout d'abord, par souci de justice naturelle les raisons de la décision et sans avoir pris connaissance de ses réactions» (voir le jugement 631, au considérant 28).

20. Dans un de ses jugements, le Tribunal a reconnu que l'intérêt de l'Organisation était la considération dominante, mais que ladite organisation «n'en [devait] pas moins, pour assurer une bonne gestion et une confiance mutuelle, traiter son personnel de manière équitable. [...] Elle [devait] indiquer [au fonctionnaire muté] les raisons de la mutation et lui donner la possibilité de se faire entendre» (voir le jugement 1234, au considérant 19).

21. Compte tenu de la durée de service du requérant (douze ans dans l'Organisation), de l'absence de tout rapport lui reprochant une quelconque faute ou un travail insatisfaisant, de l'absence de toute indication qu'une urgence aurait pu justifier que la direction décide soudainement et sans préavis de le réaffecter, la mesure prise par le Directeur général était entachée d'une irrégularité de procédure. L'offense faite à la dignité du requérant et la vexation qu'il a subie justifient une réparation que le Tribunal fixe à 10 000 francs suisses. En revanche, rien ne prouve que la réaffectation du requérant ait été d'une façon ou d'une autre une mesure disciplinaire déguisée.

22. Rien ne vient étayer ses autres moyens concernant les vices de fond qui auraient entaché la manière dont le Directeur général aurait exercé le pouvoir d'appréciation qui lui est conféré pour réaffecter un fonctionnaire ni sa demande de réintégration dans son ancien poste.

23. La décision attaquée doit être annulée. Ayant eu partiellement gain de cause, le requérant a droit aux dépens pour un montant de 3 000 francs.

Par ces motifs,

#### DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'Organisation doit verser au requérant 10 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
3. Elle lui paiera 3 000 francs à titre de dépens.
4. Toutes les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 9 mai 2003, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. James K. Hugessen, Vice-Président, et M<sup>me</sup> Flerida Ruth P. Romero, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 16 juillet 2003.

(Signé)

Michel Gentot

James K. Hugessen

Flerida Ruth P. Romero

Catherine Comtet

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 23 juillet 2003.