

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

C.-P.

c.

Organisation ITER

126^e session

Jugement n° 3990

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion (Organisation ITER), formée par M^{me} F. C.-P. le 18 octobre 2016, la réponse de l'Organisation ITER du 30 janvier 2017, la réplique de la requérante du 23 mai, régularisée le 12 juin, la duplique de l'Organisation ITER du 26 octobre, l'exposé additionnel de la requérante du 6 décembre 2017 et les observations finales de l'Organisation ITER du 26 février 2018;

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

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

La requérante conteste les décisions de mettre fin à son contrat de durée déterminée et de refuser de lui verser l'indemnité de perte d'emploi.

En novembre 2007, la requérante fut détachée du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) pour occuper les fonctions de chef de la Division des ressources humaines de l'Organisation ITER. Son contrat de durée déterminée fut prolongé à plusieurs reprises, la dernière fois pour une durée de cinq ans, jusqu'au 31 décembre 2017. À la suite d'une restructuration, le Département des ressources humaines fut créé et, en juin 2015, la requérante fut nommée

chef de ce département, toutes les autres conditions de son contrat restant inchangées.

En novembre 2015, le Conseil ITER institua le *Council Working Group on the Independent Review of the Updated Long-Term Schedule and Human Resources* (groupe d'experts indépendants mandaté par le Conseil ITER, ci-après le «groupe d'experts») et le chargea d'examiner l'organisation et les procédures en matière de ressources humaines. La requérante participa au processus d'examen et reçut une copie du rapport du groupe d'experts le 16 avril 2016. La version finale du rapport fut publiée le 25 avril 2016. Le groupe d'experts recommanda notamment à la direction d'envisager de procéder à des changements au sein du Département des ressources humaines et de modifier les politiques et procédures en matière de ressources humaines. Deux jours plus tard, le Conseil ITER se réunit et demanda notamment au Directeur général de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les recommandations du groupe d'experts et de lui rendre compte des progrès réalisés à sa réunion suivante en novembre 2016.

Le 2 mai 2016, le Directeur général et le chef de cabinet organisèrent une réunion avec le personnel du Département des ressources humaines pour lui communiquer les résultats de l'examen du groupe d'experts. À la fin de la réunion, la requérante fut priée de rester dans la pièce. Le Directeur général et le chef de cabinet l'informèrent que son contrat était résilié, en raison, semble-t-il, d'un changement dans la nature de son poste ou les fonctions afférentes à son poste, et qu'elle recevrait une somme forfaitaire en lieu et place du préavis de six mois. Il lui fut demandé de récupérer ses effets personnels et de quitter le bureau immédiatement. Dans l'après-midi, le Directeur général informa l'ensemble du personnel qu'il avait décidé d'opérer un changement au sein de la direction du Département des ressources humaines et que la requérante avait «démissionné [le] matin [même]»*. Il ajouta que, dans l'attente de son remplacement, le chef de cabinet assurerait l'intérim à la tête du Département des ressources humaines.

* Traduction du greffe.

Le 3 mai 2016, la requérante reçut une lettre datée du 2 mai 2016 par laquelle le Directeur général l'informait qu'il était mis fin à son contrat en vertu du sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de l'article 6.3 du Règlement du personnel, soit en raison d'un «changement dans la nature ou les fonctions afférentes [à son] poste», et qu'elle avait droit au versement d'une somme forfaitaire en lieu et place du préavis de six mois. Son dernier jour de service était le 2 mai 2016. Un échange de courriels s'ensuivit entre le chef de cabinet et la requérante concernant les effets personnels qu'elle avait laissés dans son bureau et les biens de l'Organisation encore en sa possession.

Le 23 juin 2016, la requérante introduisit un recours interne contre les décisions de résilier son contrat et de ne pas lui verser l'indemnité de perte d'emploi. Elle fit valoir qu'il n'y avait eu aucun changement dans la nature de son poste ou les fonctions afférentes à son poste et que la décision de résilier son contrat était une sanction déguisée. Elle invoqua également l'abus de pouvoir, la violation du droit à une procédure régulière, la violation du principe de bonne foi, une atteinte à sa vie privée, une discrimination et un harcèlement. Elle réclama des dommages-intérêts pour tort matériel et moral et à titre exemplaire, et demanda que ses allégations de harcèlement fassent l'objet d'une enquête par un «groupe externe indépendant»*. Elle demanda la réparation des dommages indirects liés aux frais qu'elle avait encourus et qu'elle encourrait par suite de la résiliation abusive de son contrat au titre des «frais d'assurance-maladie et autres dépenses»*. Elle sollicita également le retrait et la destruction de tout document préjudiciable la concernant et le remboursement de ses frais d'avocat.

Par lettre du 25 juillet 2016, le Directeur général informa la requérante que toutes ses demandes étaient rejetées. Il expliqua que la décision de résilier son contrat avait été prise en raison d'un changement dans la nature de son poste ou les fonctions afférentes à son poste et qu'il ne reviendrait pas sur sa décision concernant le versement de l'indemnité de perte d'emploi. Il rejeta les allégations selon lesquelles la manière dont la requérante avait été informée de la décision de mettre

* Traduction du greffe.

fin à son contrat constituait un harcèlement au sens du Code de conduite. Telle est la décision attaquée.

Le 3 octobre 2016, la requérante reprit ses fonctions au CEA.

La requérante demande au Tribunal d'ordonner la production d'un document intitulé «*Confidential Report of ICRG HR Subgroup Audit Chair*» (rapport confidentiel du président du sous-comité d'audit du groupe d'experts mandaté par le Conseil ITER en matière de ressources humaines*). Elle réclame l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant aux traitements, prestations et émoluments auxquels elle aurait eu droit à compter de la date de son départ et jusqu'à l'expiration de son contrat le 31 décembre 2017, assortis d'intérêts. La requérante réclame en outre une somme correspondant à «la perte de valeur des prestations de retraite escomptées pendant [ses] années de retraite»*, ainsi qu'un montant équivalant à cinq ans de traitements et émoluments pour la perte d'une chance appréciable de voir son contrat prolongé. Dans l'hypothèse où le Tribunal jugerait que la décision de résilier le contrat est fondée, elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à l'indemnité de perte d'emploi. Elle réclame en outre une indemnité pour tort moral, des dommages-intérêts exemplaires et les dépens. Elle demande également au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de publier le jugement du Tribunal sur son site Web et de le communiquer, par courrier électronique, à tous les membres du personnel. Elle sollicite également le retrait et la destruction de tout document préjudiciable la concernant qui pourrait se trouver dans les dossiers de l'Organisation. Enfin, elle demande le remboursement de toute somme qu'elle pourrait être tenue de verser au titre de l'impôt national sur les montants accordés par le Tribunal dans le cadre de la présente procédure.

L'Organisation demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant en partie irrecevable pour non-épuisement des voies de recours interne et dénuée de fondement pour le surplus. Elle soutient que le document demandé par la requérante n'existe pas. Dans ses observations finales, l'Organisation conteste la recevabilité de l'exposé additionnel

* Traduction du greffe.

produit par la requérante et demande que l'autorisation de déposer cet exposé soit «révoquée». L'Organisation demande également au Tribunal d'ordonner à la requérante de lui verser la somme de 4 000 euros au titre des dépens engagés pour répondre à l'exposé additionnel.

CONSIDÈRE :

1. Le 2 mai 2016, la requérante a été informée verbalement par le Directeur général de l'Organisation ITER de la résiliation de son contrat avec effet immédiat. Le contrat devait arriver à expiration le 31 décembre 2017. La requérante occupait alors le poste de chef du Département des ressources humaines au sein de l'Organisation. Dans une lettre datée du même jour mais reçue par la requérante le 3 mai 2016, le Directeur général a exposé la raison de la résiliation du contrat :

«J'ai décidé de résilier votre contrat, en vertu du sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de l'article 6.3 du Règlement du personnel [...]. La raison de cette résiliation est le changement dans la nature ou les fonctions afférentes à votre poste, étant donné que le rôle et les responsabilités du Département des ressources humaines, en particulier la manière de mettre en œuvre les politiques en matière de ressources humaines de l'Organisation ITER dans un contexte international, seront en grande partie revus, notamment sur la base des résultats du rapport d'audit présenté au Conseil ITER.»*

2. L'article du Règlement du personnel auquel il est fait référence dans cette lettre était ainsi libellé :

«6.3 Résiliation des contrats de travail

Les contrats de travail peuvent être résiliés par l'organisation ITER ou par le membre du personnel :

- (a) par l'organisation ITER :
 - (i) avec un préavis de six mois :
 - à la suite de la suppression du budget alloué au poste occupé par le membre du personnel ;
 - **suite à un changement dans la nature ou les fonctions afférentes au poste, ou**

* Traduction du greffe.

- en raison d'une inaptitude médicale pour le poste, certifiée par les médecins du travail agréés par le directeur général à cet effet [...]» (Caractères gras ajoutés.)

3. La requérante a introduit un recours contre la décision de résilier son contrat. Conformément au Règlement du personnel, le recours devait être traité par le Directeur général. Dans sa décision sur le recours, celui-ci «a mainten[u] [s]es décisions»* et en a informé la requérante par une lettre datée du 25 juillet 2016. Telle est la décision attaquée dans la présente procédure.

4. Le contexte dans lequel a été prise la décision communiquée le 2 mai 2016 et maintenue en juillet 2016 peut être résumé succinctement de la manière suivante. Il n'y a pas lieu d'exposer en détail les événements ayant conduit le Conseil ITER à instituer, en novembre 2015, le groupe d'experts qui devait lui faire rapport avant fin avril 2016 au plus tard sur la dotation en personnel et d'autres questions. Le groupe d'experts a rendu son rapport final le 25 avril 2016. Il a recommandé que des changements soient apportés au Département des ressources humaines et aux politiques et procédures en matière de ressources humaines pour atteindre des objectifs et résultats jugés appropriés. Il était notamment question d'augmenter les effectifs de manière significative. Le rapport a été examiné par le Conseil ITER le 27 avril 2016. Ce dernier «[a] demandé au Directeur général de préparer un plan d'action et de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les recommandations du groupe d'experts en vue d'améliorer la gestion des risques et la gestion des ressources humaines, et de lui rendre compte des progrès réalisés en la matière à [une prochaine réunion du Conseil]»*. Le Tribunal ne dispose d'aucun élément tendant à indiquer qu'une quelconque décision formelle a été prise — entre la décision du Conseil et celle du Directeur général, moins d'une semaine plus tard, de résilier le contrat de la requérante — concernant le rôle et la description du poste de chef de

* Traduction du greffe.

Département des ressources humaines, et en quoi ce rôle différerait de celui alors assumé par la requérante et de la description de son poste.

5. Il importe de relever dans l'extrait de la lettre du 2 mai 2016 cité au considérant 1 ci-dessus qu'aucune précision n'est donnée quant au «changement dans la nature ou les fonctions afférentes au poste [de la requérante]». À cet égard, la lettre est formulée en des termes très généraux. Elle indique d'ailleurs assez clairement que les changements précis devant être apportés au Département des ressources humaines devaient être examinés ultérieurement. En effet, il est dit dans la lettre que les points pertinents «seront en grande partie revus»*, formulation qui est au futur.

6. Dans sa requête, la requérante avance cinq arguments pour contester directement la décision de résilier son contrat. Les autres arguments portent sur des questions subsidiaires. Elle soutient, premièrement, que la décision constitue une violation du sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de l'article 6.3 du Règlement du personnel; deuxièmement, qu'il y a eu violation du droit à une procédure régulière; troisièmement, qu'il y a eu abus ou détournement de pouvoir; quatrièmement, que la décision est fondée sur une discrimination sexuelle; cinquièmement, qu'il y a eu par ailleurs violation du principe de bonne foi et de confiance mutuelle, atteinte à la vie privée et à la confidentialité, diffamation, et que la décision constitue une sanction déguisée.

7. Le Tribunal examinera d'emblée le premier argument. Cet argument repose principalement sur le champ d'application et l'objet du sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de l'article 6.3 du Règlement du personnel. Cette disposition a deux objectifs, qui, d'une certaine façon, sont diamétralement opposés. Le premier est de créer un dispositif permettant à l'Organisation de se retirer d'un accord contractuel qu'elle a conclu avec un fonctionnaire en résiliant le contrat avant son expiration dans des circonstances précises. Le deuxième, qui résulte du fait que ces circonstances sont précisées, est d'offrir une certaine protection aux

* Traduction du greffe.

fonctionnaires en identifiant, et donc en limitant, les cas où il peut être mis fin prématurément à un contrat. Ainsi, il est important que ces circonstances existent au moment de la résiliation pour donner à l'Organisation le droit de résilier le contrat et pour ôter la protection accordée par ailleurs à tout fonctionnaire dont le contrat est encore en vigueur. S'agissant du deuxième point du sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de l'article 6.3, sur lequel le Directeur général s'est appuyé en l'espèce, les circonstances prévues comportent trois éléments, les deux derniers étant des alternatives. Le premier élément est qu'un changement doit être intervenu. La protection garantie par l'article serait en effet pratiquement illusoire s'il pouvait s'agir d'un changement futur, proposé ou possible. Le changement dans la nature du poste, deuxième élément, ou dans les fonctions afférentes au poste, troisième élément, doit déjà être intervenu au moment de la résiliation. Il est peu probable que l'expression «afférentes au» signifie autre chose que «du». L'expression «nature [du] poste» est assez vague, mais l'expression «fonctions [du] poste» est plus claire. Quoi qu'il en soit, elles concernent toutes deux des changements dans les caractéristiques du poste lui-même et, étant donné que le sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de l'article 6.3 confère un pouvoir de résiliation, le changement ne peut être insignifiant et doit être concret.

8. Aucun des éléments mis en avant par l'Organisation comme circonstance existant au moment où la décision a été prise de résilier le contrat de la requérante (au plus tard le 2 mai 2016) ne permet de conclure qu'un changement était déjà intervenu dans la nature du poste de l'intéressée ou les fonctions afférentes à ce poste. Le Directeur général s'est appuyé, comme le montre sa lettre du 25 juillet 2016, sur le fait que le profil de la requérante ne correspondait pas au poste, qui était susceptible de changer. Aux yeux du Directeur général, la requérante n'avait pas un profil international ni une vision multiculturelle. L'Organisation affirme dans sa réponse que, lors de la réunion du 2 mai 2016, le Directeur général a fait savoir à la requérante que son poste

«devait être redéfini pour répondre aux besoins urgents de [l'Organisation]; que le titulaire du poste devait avoir un profil beaucoup plus international et une vision différente des relations de travail et de la gestion du personnel au sein d'une organisation internationale; que le profil [de la requérante] ne correspondait pas au poste; que cette redéfinition était essentielle pour

concevoir et mettre en œuvre des politiques plus efficaces en matière de ressources humaines afin d'attirer et de retenir un personnel hautement qualifié et motivé de tous les Membres; que l'[Organisation] avait besoin d'une personne ayant une approche multiculturelle, fondée sur une longue expérience internationale et une expérience réussie à un poste dans le domaine des ressources humaines internationales, ainsi que sur une solide connaissance et expérience du monde de l'expatriation afin de mieux répondre aux attentes du personnel international.»*

Ces éléments ne reflètent ni n'attestent un changement dans les fonctions du poste, et ce n'est que de manière très générale et indirecte qu'ils pourraient être considérés comme reflétant et attestant un changement dans la nature du poste. Il ne s'agit que de déclarations exprimant une aspiration ou une intention. Or, compte tenu des graves conséquences que peut avoir l'application du sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de l'article 6.3 du Règlement du personnel pour le fonctionnaire, il est nécessaire de présenter des éléments plus concrets, autres que de simples déclarations exprimant une aspiration. Il faudrait normalement pour cela procéder à une évaluation approfondie des fonctions existantes, et définir et exposer clairement les nouvelles fonctions qui, en règle générale, seraient reprises par écrit dans un nouvel énoncé des tâches et responsabilités ou une nouvelle description de poste. La personne chargée de prendre une décision pourrait ainsi être pleinement convaincue de ce que les conditions énoncées au deuxième point du sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de l'article 6.3 étaient réunies et le membre du personnel concerné pourrait comprendre pourquoi il était mis fin à son contrat, et ce, prématurément. En l'espèce, le poste de la requérante n'avait pas, au moment de la résiliation le 2 mai 2016, subi de changement, même si, plus tard en mai 2016, un avis de vacance de poste a effectivement été publié, dans lequel les fonctions de chef du Département des ressources humaines, de même que les principales tâches et responsabilités, étaient formulées différemment.

9. En réalité, ce que le Directeur général a dit lors de la réunion du 2 mai 2016, est que la requérante ne correspondait pas au type de personne qu'il souhaitait voir à l'avenir occuper le poste de chef du

* Traduction du greffe.

Département des ressources humaines. Cela ne saurait suffire pour rendre applicable le sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de l'article 6.3 du Règlement du personnel invoqué pour justifier le licenciement. Cette disposition ne permettait pas de résilier le contrat de la requérante. Par conséquent, la résiliation du contrat était illégale. La décision attaquée et la décision du 2 mai 2016 de résilier le contrat doivent donc être annulées.

10. Il n'y a pas lieu d'examiner les autres motifs sur lesquels la requérante se fonde pour affirmer que la décision de résiliation du contrat était illégale. Le Tribunal en vient maintenant à la question des dommages-intérêts dus à la requérante. Cette dernière était au service de l'Organisation depuis relativement longtemps, puisqu'elle y avait pris ses fonctions en novembre 2007. Dans sa requête, la requérante a indiqué que son travail avait toujours été satisfaisant ou dépassé les attentes, faisant référence aux primes qu'elle avait reçues en 2014 et 2015 respectivement pour services exceptionnels et pour résultats remarquables, et au fait qu'elle avait bénéficié chaque année de 2011 à 2014, ce qui est inhabituel, d'un avancement d'échelon compte tenu de l'excellente qualité de ses performances. Ces affirmations ne sont pas contestées par l'Organisation ITER dans ses écritures.

11. À la date de résiliation du contrat de la requérante, il restait environ un an et demi avant son expiration. La requérante travaillait au sein de l'Organisation en détachement du CEA, où elle a repris ses fonctions le 3 octobre 2016.

12. La requérante n'a pas été avertie de la résiliation imminente de son contrat. De fait, elle n'a pas eu la possibilité de contester la décision de la licencier sans préavis (voir, par exemple, le jugement 3169, au considérant 16). En outre, le chef de cabinet a occupé *ad interim* le poste de chef du Département des ressources humaines pendant plusieurs mois après la résiliation du contrat de la requérante. Il n'y avait aucune raison évidente et impérieuse justifiant cet état de fait, ni aucune raison évidente et impérieuse de ne pas donner à la requérante la possibilité de continuer à travailler pendant sa période de préavis (voir, par exemple,

le jugement 1616, au considérant 5), même dans l'hypothèse où le licenciement aurait été régulier.

13. Dans un courriel adressé à l'ensemble du personnel le 2 mai 2016, le Directeur général a déclaré que la requérante avait «démissionné [le] matin [même]»*. Cette déclaration donne clairement à entendre que la résiliation a été en quelque sorte convenue avec la requérante ou du moins acceptée par celle-ci. Cette déclaration est fautive et le Tribunal en déduit qu'elle a été faite délibérément pour dissimuler ce qui s'était effectivement passé, afin de donner une image plus favorable de l'administration.

14. Compte tenu de ces circonstances, la requérante a droit à une indemnité pour tort moral, que le Tribunal fixe à 70 000 euros. Le Tribunal ne considère pas, dans la présente affaire, qu'il soit justifié d'accorder des dommages-intérêts exemplaires, comme le demande la requérante. La réintégration dans ses anciennes fonctions n'a pas été sollicitée par la requérante et ne sera pas ordonnée par le Tribunal. Cependant, la requérante a droit à des dommages-intérêts pour tort matériel, même si, sur certains aspects pertinents, peu d'éléments de preuve ont été fournis. L'évaluation du Tribunal tient compte de la différence (dans ses écritures, l'Organisation ne conteste pas la diminution des gains professionnels de l'intéressée) entre ce que la requérante aurait perçu si son contrat n'avait pas été résilié prématurément et le revenu qu'elle a perçu après avoir repris ses fonctions au CEA quelques mois plus tard. Il convient toutefois de tenir compte du fait que l'Organisation aurait peut-être pu, en temps voulu, résilier le contrat de la requérante de manière régulière en vertu du sous-alinéa (i) de l'alinéa (a) de l'article 6.3 du Règlement du personnel. Un autre facteur à prendre en compte pour évaluer le préjudice matériel est le fait que la requérante a perdu une chance de conserver un emploi au sein de l'Organisation après l'expiration de son contrat en décembre 2017 et qu'elle a perdu des prestations de retraite potentielles. Le Tribunal fixe globalement le montant de ces dommages-intérêts pour tort matériel à 40 000 euros.

* Traduction du greffe.

15. Enfin, il convient d'aborder brièvement quatre autres points soulevés par les parties dans leurs écritures. La requérante a demandé la production d'un document précis. L'Organisation nie l'existence du document en question. Cependant, la requérante ayant obtenu gain de cause sans ce document, il n'est pas nécessaire d'en ordonner la production.

16. Le deuxième point concerne l'exposé additionnel produit par la requérante en vertu de l'article 9, paragraphe 6, du Règlement du Tribunal après le dépôt de la duplique par l'Organisation. Cette dernière fait valoir qu'elle peut prétendre au remboursement des dépens engagés pour répondre à cet exposé additionnel et, plus fondamentalement, que l'autorisation de le déposer devrait être révoquée. L'Organisation soutient que la demande de production de cet exposé n'a pas été dûment présentée et que le Président du Tribunal a été induit en erreur quant aux motifs sur lesquels cette demande était fondée. L'exposé additionnel portait sur le non-versement par l'Organisation d'une indemnité de perte d'emploi. Le Tribunal ayant conclu que la résiliation du contrat était illégale, la question de l'indemnité de perte d'emploi ne se pose pas et elle est devenue sans objet. Par ailleurs, le Tribunal n'est pas convaincu qu'il y a lieu d'ordonner l'octroi de dépens spécifiques au motif que l'Organisation a dû répondre à l'exposé additionnel produit par la requérante.

17. Le troisième point concerne l'affirmation de la requérante selon laquelle le Directeur général n'a pas diligenté une enquête sur une allégation de harcèlement. L'Organisation soutient que les conclusions de la requérante à cet égard sont irrecevables. Toutefois, comme la requérante l'a clairement indiqué dans sa réplique, le «harcèlement» allégué est lié aux circonstances de la résiliation de son contrat. Or celles-ci ont été prises en compte dans l'évaluation de l'indemnité pour tort moral due au titre de la résiliation illégale du contrat.

18. Le quatrième point concerne une demande de la requérante visant à ce que le Tribunal ordonne à l'Organisation de publier une déclaration concernant la présente procédure. Le Tribunal rejette cette demande.

19. La requérante a droit aux dépens, fixés à 8 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 25 juillet 2016 et la décision du 2 mai 2016 de résilier le contrat de la requérante sont annulées.
2. L'Organisation ITER versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 70 000 euros.
3. L'Organisation ITER versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 40 000 euros.
4. L'Organisation ITER versera à la requérante la somme de 8 000 euros à titre de dépens.
5. Toutes autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 3 mai 2018, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, et M. Michael F. Moore, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 26 juin 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO DOLORES M. HANSEN MICHAEL F. MOORE

DRAŽEN PETROVIĆ