

QUATRE-VINGT-SEPTIÈME SESSION

Affaire Hemmerlein-Bensch

Jugement No 1869

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M^{me} Helmtraud Hemmerlein-Bensch le 24 août 1998, la réponse de l'OEB du 13 novembre 1998, la réplique de la requérante en date du 18 février 1999 et la duplique de l'Organisation du 20 avril 1999;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

A. La requérante, ressortissante allemande, est née en 1942. Le 1^{er} mars 1992, elle est entrée au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, avec un contrat d'un an, en qualité de membre auxiliaire du personnel, au Département des relations publiques de la Direction générale 5 (DG5), à Munich.

En février 1993, l'Office l'a mutée à la DG4, au Service communication et culture, nouvellement créé, et a prolongé son contrat jusqu'au 31 mai 1993. Un avis de vacance du poste d'administrateur de ce service, de grade A3, a été publié dans le numéro 11/93 de la *Gazette* de l'OEB en date du 22 mars 1993, sous la référence EXT/634. La requérante a posé sa candidature et, par une lettre du directeur chargé de l'administration du personnel, datée du 27 mai, l'Office lui a offert ce poste à compter du 1^{er} juin 1993 avec un contrat d'une durée déterminée de cinq ans. Il lui a alors été expliqué que, si son contrat était de durée déterminée, c'est parce que «le Service communication et culture [était] une nouvelle unité et qu'un certain nombre d'années [s'écouleraient] avant que l'on puisse en évaluer l'évolution et les besoins». Son premier contrat étant sur le point d'expirer, elle a signé le nouveau le même jour et a été nommée au poste.

Le Service communication et culture a cependant été supprimé le 1^{er} décembre 1995 et, en novembre 1995, l'Office a transféré la requérante et son poste au Département du développement du personnel. L'Office l'a ensuite de nouveau transférée, ainsi que son poste, en février 1997, au Département du Statut des fonctionnaires et de la politique salariale, et lui a fait parvenir une description de ses tâches valable jusqu'à l'expiration de son contrat. Le directeur chargé du développement du personnel s'est entretenu avec elle le 4 juillet 1997 et l'a avertie que son contrat ne serait pas renouvelé. Le directeur chargé de l'administration du personnel le lui a également confirmé dans sa lettre du 9 juillet 1997, en insistant sur le fait qu'aucun prolongement ne serait possible au-delà de la date d'expiration normale de son contrat, le 31 mai 1998, et qu'il n'y avait aucune chance pour que son engagement devienne permanent.

Elle a formé recours contre cette décision le 6 octobre 1997. La Commission de recours a recommandé le rejet de son recours dans un rapport du 4 mai 1998. Par lettre à la requérante datée du 25 mai, le Président de l'Office a fait sienne la recommandation de la Commission. Telle est la décision qu'elle attaque.

B. La requérante prétend que l'Office lui a assuré qu'elle pourrait être employée à titre permanent, mais qu'il est ensuite revenu sur cette promesse. L'Office avait laissé croire à son époux qu'on lui offrirait un contrat permanent «au plus tard après l'expiration de son contrat de durée déterminée». Forte de cette assurance, elle avait abandonné son emploi permanent dans un office des brevets national, afin de venir travailler à l'OEB.

Elle affirme que le poste ayant fait l'objet d'un avis de vacance dans la *Gazette* du 22 mars 1993 n'était pas annoncé comme un poste temporaire devant être occupé par un fonctionnaire contractuel, mais comme une

«position permanente». Ce n'est que juste avant de signer son contrat qu'elle a appris que la durée du poste était limitée à cinq ans. Or certaines des fonctions liées à la communication interne semblaient être de nature permanente et correspondaient à celles qu'elle avait déjà exercées. Il ne restait que quelques jours avant l'expiration de son premier contrat : c'est ce court délai qui l'avait conduite à signer le nouveau contrat le 27 mai, tout en gardant foi en la promesse de l'Office.

L'Office a mis en œuvre une stratégie visant à «amoindrir et diluer les tâches et responsabilités» qui lui avaient été confiées, et plus particulièrement celles de nature permanente. Il a failli au devoir de sollicitude qu'il avait à son égard. De plus, le fait de ne lui octroyer qu'un engagement de durée déterminée constituait une violation de l'article 1, paragraphe 2, des «Conditions d'emploi des agents contractuels de l'Office européen des brevets». Les fonctions qui lui avaient été confiées étaient nécessaires en permanence : il ne s'agissait aucunement de faire face à une «pénurie temporaire des effectifs» ou d'accomplir des tâches occasionnelles et non durables. Il y avait également violation des termes de la politique applicable par l'Office à ses agents contractuels, telle qu'elle avait été présentée dans le numéro 7/97 de la *Gazette*, daté du 21 avril 1997, dans lequel la direction de l'Office avait confirmé que «les conditions d'emploi des agents contractuels ne sont normalement applicables que lorsque les tâches concernées sont de nature non permanente». Elle avait été traitée de manière injuste. D'autres membres du personnel dont les contrats avaient expiré en avril et juin 1998 avaient obtenu des postes permanents, ce qui n'était pas son cas et ce qui était par conséquent contraire au principe de l'égalité de traitement.

Qui plus est, son rapport de notation lui avait été envoyé avec un an de retard, le 18 février 1997, de manière à ce qu'elle n'ait pas la possibilité de se porter candidate à un autre poste. Cela était contraire aux Directives générales relatives à la notation, qui prévoient qu'une évaluation doit avoir lieu tous les deux ans. Il aurait donc fallu procéder à une évaluation au plus tard en décembre 1995.

Le fait que l'Office n'ait pas tenu sa promesse a également d'autres conséquences pour elle, en ce sens qu'elle n'a pas droit aux prestations de chômage et que ses droits à pension seront affectés par le refus de l'Office de lui accorder un engagement permanent.

Elle demande : l'annulation de la décision du 25 mai 1998 de ne pas prolonger son contrat; un poste permanent avec le grade A3, et les dépens. A défaut, elle réclame réparation pour «les torts réels [qu'elle a] déjà subis et [qu'elle continuera de] subir ... du fait du refus de [lui] octroyer un engagement permanent».

C. Dans sa réponse, l'OEB soutient que la requête est sans fondement.

La défenderesse nie lui avoir promis un emploi permanent et fait remarquer que ce moyen n'avait pas été avancé par la requérante dans son recours interne. Elle trouve pour le moins étrange que l'intéressée cite des promesses verbales faites à son mari, alors qu'elle était bien davantage concernée que lui par son propre emploi et ajoute qu'elle n'a produit aucune preuve d'une quelconque promesse. La lettre de la requérante à un parlementaire allemand, ancien ministre fédéral de la Justice, lui demandant d'intervenir en son nom, ne se réfère pas non plus à une quelconque promesse. Cette demande d'intervention constitue en outre une violation du devoir de réserve de la requérante, tel qu'il est stipulé à l'article 14(1) du Statut des fonctionnaires.

L'avis de vacance publié dans le numéro 11/93 de la *Gazette* ne précisait pas que son poste était permanent, et elle n'a pas signé son contrat sous la contrainte. Quant à l'avis de vacance EXT/634, il indiquait : «Il est prévu de pourvoir ce poste sur une base contractuelle.» L'Office n'a à aucun moment donné à la requérante une quelconque raison d'espérer une prolongation de contrat ou un engagement permanent. Le directeur chargé de l'administration du personnel l'avait avertie près d'un an avant l'expiration de son contrat qu'il n'y aurait pas de renouvellement. Sa lettre du 9 juillet 1997 se référait à l'entretien de la requérante, le 4 juillet, avec le directeur chargé du développement du personnel qui lui avait expliqué les raisons de cette décision. Elle a tort d'affirmer que l'on avait refusé de prolonger son contrat «sans lui en fournir la raison». Elle avait été dûment avertie et elle avait le droit de se porter candidate à d'autres postes vacants.

Il n'y a pas eu violation des Conditions d'emploi des agents contractuels : aux termes de l'article 1, paragraphe 2, de ces conditions d'emploi, l'Office, comme l'a fait remarquer la Commission de recours, peut conclure des contrats de travail à durée déterminée «pour d'autres raisons légitimes». Or il y avait en l'espèce une bonne raison de conclure ce type de contrat : l'Office ne savait pas comment allait évoluer le

nouveau service auquel la requérante avait été affectée.

L'Office n'avait pas «amoindri» ses fonctions. Après la suppression du nouveau service, on lui avait confié des tâches en fonction des besoins. C'est avec son accord que l'Office avait modifié la description de son poste en 1997, et elle ne saurait par conséquent affirmer qu'on lui a retiré des fonctions sans l'en avertir. A la fin de son contrat, la requérante n'exerçait pas de fonctions de nature permanente.

Le cas des fonctionnaires devenus permanents en 1998 était différent. Les tâches qui leur avaient été confiées se sont avérées de nature permanente : il n'y a donc pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

L'OEB n'avait pas non plus manqué à son devoir de sollicitude envers elle. La requérante aurait pu opter pour les régimes allemands de retraite et de sécurité sociale, y compris l'assurance-chômage, lorsqu'elle a signé son contrat de cinq ans, mais elle ne l'a pas fait.

S'agissant de la question du retard apporté à son rapport de notation, l'Organisation fait remarquer que ce moyen n'a pas été avancé dans le cadre du recours interne. De toute façon, la requérante a elle-même contribué à ce retard puisqu'à ce jour elle n'a encore ni signé ni renvoyé le rapport à l'administration.

D. Dans sa réplique, la requérante tente de réfuter les arguments avancés par la défenderesse et développe les siens. Elle avait dit à la Commission de recours que l'Office lui avait fait des promesses. Elle s'y était référée lors de son audition du 21 avril 1998, mais le rapport de la Commission avait tout simplement omis d'en parler.

Elle insiste sur le fait que le poste d'administrateur, tel qu'il était décrit dans l'avis de vacance publié dans la *Gazette*, était un poste permanent. Elle exerçait déjà les fonctions de ce poste dans le service nouvellement créé et n'avait aucune raison de consulter l'avis de vacance pour obtenir davantage d'informations : ce n'est donc que le 27 mai 1993 qu'elle a appris que le poste n'était pas de durée indéterminée.

Qui plus est, les fonctions du service de «communication interne» étaient et sont encore de nature permanente. La requérante s'était vu octroyer un contrat de durée déterminée, alors qu'il était évident que ses fonctions étaient de nature permanente. Elle aurait dû être employée sur une base permanente, au plus tard à partir du moment où les tâches ont été redistribuées au sein du Département du développement du personnel, car les fonctionnaires concernés ont alors continué à faire le même travail que celui qu'ils effectuaient avant la création du nouveau service.

Elle n'avait pas eu la possibilité d'opter pour les régimes allemands de retraite et de sécurité sociale. Sa lettre d'engagement du 27 mai 1993 laissait entendre qu'elle choisirait le propre régime de l'OEB. Elle n'avait eu qu'un seul jour ouvrable pour accepter le contrat.

S'agissant de ses rapports de notation, il y avait eu un retard de plus d'un an dans la préparation du rapport correspondant à la période du 1^{er} juin 1994 au 30 novembre 1995. Des irrégularités avaient été commises et elle ne pouvait en être tenue pour responsable.

E. Dans sa duplique, l'Organisation développe ses moyens.

Nul n'avait jamais promis à la requérante que son poste deviendrait permanent. Comme elle l'avait elle-même reconnu dans sa réplique, ces soi-disant promesses portaient sur le fait qu'on lui «offrirait un engagement permanent après un contrat d'une année»; ce dernier contrat était un contrat de membre auxiliaire du personnel, pour une période allant de mars 1992 à février 1993, et il a été prolongé jusqu'au 31 mai 1993. Elle aurait dû faire mention de cette promesse lorsqu'elle a signé son contrat de cinq ans.

La *Gazette* se borne à annoncer les postes ouverts à candidature : ce sont les avis de vacance qui ont valeur juridique et qui précisent si un poste sera permanent ou contractuel. Le numéro de la *Gazette* en question ne comportait aucune indication quant au caractère permanent ou non du poste. La requérante devait avoir lu l'avis de vacance avant de poser sa candidature. Ce n'est donc que pure négligence de sa part si elle n'a appris que le poste était de durée déterminée que lors de la signature de son contrat de cinq ans. De toute façon, elle avait la possibilité de signer le contrat en formulant des réserves, ce qu'elle n'a pas fait.

Comme l'a souligné la Commission de recours, la nature permanente des fonctions n'est pas le seul facteur

permettant de déterminer si un poste est lui-même permanent. L'Office doit également prendre en compte les besoins futurs en personnel. Or il lui avait dit dès le début que l'on ne savait pas encore quels allaient être ces besoins.

CONSIDÈRE :

- 1. La requérante est entrée au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, le 1^{er} mars 1992, avec un contrat d'un an, en qualité de membre auxiliaire du personnel, et elle a été employée au siège à Munich. Ses conditions de travail étaient régies par la législation sur l'emploi et la protection sociale en vigueur au lieu d'affectation. Son contrat initial a été prolongé par accord mutuel jusqu'au 31 mai 1993.**
- 2. La requérante a posé sa candidature au poste d'administrateur de grade A3 dans le Service communication et culture, nouvellement créé, à la DG4. Cette candidature a été retenue, et on lui a offert un contrat de cinq ans régi par les Conditions d'emploi des agents contractuels, qu'elle a signé le 27 mai 1993. Le directeur chargé de l'administration du personnel lui a fait savoir, dans une lettre datée du 27 mai 1993, qu'il faudrait encore un certain nombre d'années avant que l'on puisse évaluer l'évolution et les besoins de ce nouveau service.**
- 3. Après qu'un consultant eut remis son rapport en mai 1995, il a été décidé que le nouveau service ne fonctionnait pas de manière satisfaisante et qu'il serait supprimé à dater du 1^{er} décembre 1995. La requérante a été transférée, ainsi que son poste, au Département du développement du personnel. Par lettre du directeur chargé de l'administration du personnel, datée du 14 janvier 1997, elle a été informée que, du fait de la réorganisation du Département, elle serait affectée au Département du Statut des fonctionnaires et de la politique salariale, du 1^{er} février 1997 jusqu'à la fin de son contrat. Le 4 juillet 1997, le directeur chargé du développement du personnel lui a fait savoir verbalement que son engagement ne pourrait pas être prolongé au-delà du 31 mai 1998, ce que lui a confirmé par écrit, dans une lettre du 9 juillet 1997, le directeur chargé de l'administration du personnel.**
- 4. La requérante a formé un recours interne contre cette décision le 6 octobre 1997. Dans son rapport daté du 4 mai 1998, la Commission de recours a recommandé le rejet du recours comme étant sans fondement. Le Président de l'Office a accepté cette recommandation et a rejeté le recours par lettre du 25 mai 1998, qui constitue la décision attaquée.**
- 5. La requérante demande l'annulation de la décision attaquée, un poste permanent de grade A3 et les dépens ou, à défaut, réparation pour les torts subis.**
- 6. Elle prétend que le Vice-président chargé des affaires juridiques et internationales (DG5) avait expressément assuré à son mari, en novembre 1991, qu'elle obtiendrait un engagement permanent au plus tard après l'expiration de son contrat de durée déterminée et que c'est sur la base de cette assurance qu'elle a quitté son emploi permanent dans un office des brevets national. Elle affirme que le poste pour lequel elle a posé sa candidature était décrit dans le numéro 11/93 de la *Gazette* comme un poste permanent. Ce n'est que le 27 mai 1993, lorsqu'elle a vu que son contrat était d'une durée de cinq ans, qu'elle s'est rendu compte qu'il ne l'était pas. Elle a eu le sentiment de ne pas pouvoir faire autrement que de signer.**
- 7. Suite à la suppression du Service communication et culture, les tâches de ce service ont été réparties, en novembre 1995, entre le Département du développement du personnel (D 4.3.2) et la DG5. La description des tâches de la requérante est restée inchangée. Elle affirme qu'elle était chargée de la «communication interne» et qu'il s'agissait là d'une tâche de nature permanente qui aurait dû lui valoir un contrat de durée indéterminée.**
- 8. Lorsque le Département du développement du personnel a été réorganisé et que la requérante a été affectée au Département du Statut des fonctionnaires et de la politique salariale (D 4.3.2.3), un nouveau Département de la communication interne a été créé et la requérante n'y a pas été employée. Elle soutient que le but de cette décision était «d'amoindrir et diluer les tâches» qui lui avaient été confiées. La nouvelle description de poste limitait en effet l'étendue de ses fonctions pour les réduire à celles d'un poste de nature non permanente.**
- 9. L'Office a adopté une politique selon laquelle les Conditions d'emploi des agents contractuels ne**

s'appliquent normalement que lorsque les tâches sont de nature non permanente. Or le Département 4.3.2.3 exécutait des tâches qui étaient, et sont encore, permanentes. Elle aurait donc dû occuper un poste permanent. Vingt-huit fonctionnaires dont les contrats expiraient en avril et juin 1998 avaient obtenu un engagement permanent, mais pas elle : cela constituait une violation du principe de l'égalité de traitement. Elle se plaint que son rapport de notation n'ait été rempli que le 18 février 1997, avec plus d'un an de retard, en violation, par conséquent, des Directives générales relatives à la notation. Elle dresse enfin une liste des torts qu'elle a subis.

10. L'Organisation nie lui avoir fait une quelconque promesse d'engagement permanent en novembre 1991. Quoi qu'ait pu dire le Vice-président de la DG5, ce dernier ne faisait pas partie d'un département du personnel et n'avait pas autorité pour «promettre» un poste permanent. La requérante n'avait pas invoqué une telle promesse lorsqu'on lui avait offert son contrat de cinq ans et elle n'avait jamais formé de recours interne en relation avec cette prétendue promesse. De plus, la lettre qu'elle avait adressée à l'ancien ministre fédéral allemand de la Justice pour lui demander d'intervenir auprès du Président (demande qu'elle n'aurait d'ailleurs jamais dû faire) montre qu'elle savait bien qu'il n'y avait jamais eu de promesse, puisqu'elle écrivait : «Il ne m'a pas encore été possible d'obtenir de mon employeur une véritable assurance que mon engagement sera prolongé au-delà de la date d'expiration du contrat et deviendra permanent.» Lorsqu'elle a été avisée de sa nouvelle affectation au Département 4.3.2.3, le 14 janvier 1997, on lui a fait savoir qu'elle exercerait ses fonctions à partir du 1^{er} février 1997 jusqu'à l'expiration de son contrat. Il n'a pas été question d'une quelconque possibilité de prolongation.

11. L'Organisation affirme qu'en vertu de l'article 1, paragraphe 2, des Conditions d'emploi des agents contractuels, l'Office ne peut conclure de contrats de travail à durée déterminée que «pour accomplir des tâches occasionnelles et non durables par nature ou pour d'autres raisons légitimes». Le numéro 11/93 de la *Gazette*, daté du 22 mars 1993, se bornait à annoncer que le poste avait fait l'objet d'un avis de vacance, mais ledit avis précisait que le poste devait être pourvu «sur une base contractuelle». L'Organisation n'accepte donc pas l'affirmation de la requérante selon laquelle elle ne savait pas que le poste auquel elle avait posé sa candidature était de durée déterminée, alors que cela était précisé dans la lettre de couverture accompagnant le contrat, qui expliquait cette durée déterminée par le fait qu'il s'agissait d'un nouveau service et qu'il faudrait encore un certain nombre d'années avant que son évolution et ses besoins ne soient définitivement connus. L'Organisation avait donc des raisons légitimes d'offrir à la requérante un contrat de durée déterminée.

12. La défenderesse se réfère à la conclusion de la Commission de recours selon laquelle rien ne prouvait que, comme l'affirme la requérante, les décisions prises par l'administration lorsqu'elle a supprimé le service aient eu pour but d'amoindrir ses fonctions. Une description des tâches avait été établie en janvier 1997, avec l'accord de la requérante, et contrairement à ses allégations on ne lui avait pas retiré de fonctions sans avertissement préalable. La Commission de recours a estimé que l'Office a eu raison, du fait de la suppression du service, de lui confier pour l'essentiel des tâches relatives au personnel, en fonction des besoins, jusqu'à l'expiration de son contrat. Ces tâches n'étaient pas de nature permanente.

13. L'Organisation se réfère aux vingt-huit fonctionnaires qui, contrairement à la requérante, ont obtenu un engagement permanent. Elle explique que les personnes dont les contrats ont été convertis en engagement permanent avaient été recrutées à une époque où l'OEB procédait à une importante réorganisation de ses activités. Ce n'est qu'ensuite que l'Office avait été en mesure de déterminer si les tâches de ces personnes étaient de nature permanente. La requérante savait qu'elle avait été recrutée pour travailler dans un service nouvellement créé, dont l'avenir dépendrait des résultats obtenus. Les tâches effectuées par les personnes susmentionnées se sont avérées être permanentes, alors que celles de la requérante ont en grande partie disparu avec la suppression du service auquel elle avait été affectée.

14. L'Organisation nie avoir manqué à son devoir de sollicitude. La requérante a signé le contrat de cinq ans en sachant pertinemment qu'il y avait une incertitude quant aux futurs besoins en personnel. Il n'existe pas d'obligation de créer un poste permanent sans justification. L'un des buts de l'entretien du 4 juillet 1997 avec le directeur chargé du développement du personnel était de faire savoir à la requérante qu'elle pouvait poser sa candidature à n'importe quel poste permanent vacant.

15. Les assertions de la requérante relatives à ses rapports de notation n'avaient pas été mentionnées lors de la procédure de recours interne. Les rapports de notation n'avaient aucun effet sur la situation de la

requérante au moment où son contrat est parvenu à expiration et sont sans pertinence. L'Organisation n'en affirme pas moins que la requérante doit encore signer et renvoyer son premier rapport qui succédait à celui qui couvrait sa période d'essai. Ses deuxième et troisième rapports pour les périodes du 1^{er} décembre 1995 au 31 décembre 1997 et du 1^{er} janvier 1998 au 31 mai 1998 lui ont été envoyés en français. Son avocat en a demandé une traduction, ce qui a été refusé, car la requérante connaît très bien le français. Compte tenu de son refus de retourner ces rapports, ils ont été adressés au Président, afin que celui-ci prenne une décision conformément à la procédure en vigueur en matière de notation.

16. Le Vice-président de la DG5 n'ayant pas autorité pour assurer à la requérante l'obtention d'un engagement permanent, les supposées déclarations que le Vice-président aurait faites à ce sujet au mari de la requérante sont sans pertinence. La requérante n'a pas évoqué non plus cette prétendue promesse lorsqu'elle s'est vu offrir le contrat de cinq ans et, par la suite, elle n'a pas formé de recours interne basé sur les supposées assurances données par le Vice-président. Le Tribunal n'ordonnera donc pas que son mari soit entendu à titre de témoin.

17. Le Tribunal considère que la requérante n'a pas apporté la preuve qu'avant son entrée au service de l'Organisation, en 1991, on lui ait fait une quelconque promesse d'un engagement permanent. Elle a signé son contrat en 1993, en sachant qu'il s'agissait d'un contrat de durée déterminée et sans évoquer quelque «promesse» que ce soit. Il est faux de dire, comme elle le fait, que, dans le numéro 11/93 de la *Gazette*, le poste annoncé comme vacant était décrit comme un poste permanent.

18. La requérante a été informée qu'il y avait des doutes quant à l'avenir du poste dans le nouveau service. L'Organisation avait donc une raison légitime de lui offrir un contrat de durée déterminée (voir l'article 1, paragraphe 2, des Conditions d'emploi des agents contractuels).

19. C'était à l'administration qu'il revenait de décider de lui affecter telle ou telle tâche après la suppression du nouveau service. Lorsque ses responsabilités ne lui prenaient qu'une partie de son temps de travail, on lui a confié d'autres tâches en fonction des besoins. Rien ne prouve que le but recherché était d'«amoindrir» ses fonctions d'une façon ou d'une autre.

20. Quant aux fonctionnaires qui ont obtenu des engagements permanents, le Tribunal accepte l'argument de l'administration selon lequel leurs tâches se sont avérées permanentes, alors que celles exécutées par la requérante ont en grande partie disparu avec la suppression du service. Compte tenu de ces circonstances, il n'y a pas eu de discrimination.

21. La question des rapports de notation soulevée par la requérante est sans pertinence. Si son contrat n'a pas été renouvelé, ce n'est pas parce qu'elle était incompétente, mais parce qu'il n'y avait pas de fonctions permanentes à lui confier.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 7 mai 1999, par M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente du Tribunal, M. Mark Fernando, Juge, et M. James K. Hugessen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 1999.

(Signé)

Mella Carroll
Mark Fernando
James K. Hugessen

Catherine Comtet

