

K. (n^{os} 1 et 2)

c.

OIT

127^e session

Jugement n^o 4101

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M. A. K. le 22 mai 2015 et régularisée le 1^{er} juillet, la réponse de l'OIT du 12 octobre 2015, la réplique du requérant du 26 janvier 2016 et la duplique de l'OIT du 4 avril 2016;

Vu la deuxième requête dirigée contre l'OIT, formée par M. A. K. le 5 juin 2015 et régularisée le 31 juillet, la réponse de l'OIT du 29 octobre 2015, la réplique du requérant du 26 janvier 2016 et la duplique de l'OIT du 4 avril 2016;

Vu les articles II, paragraphe 1, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné les dossiers;

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

Le requérant, qui prétend avoir été victime de harcèlement moral, conteste le refus de prolonger son congé spécial sans traitement et de lui accorder certains aménagements de ses modalités de travail.

Entré au service du Centre international de formation de l'OIT (ci-après le «Centre»), dont le Siège est à Turin (Italie), le 12 novembre 2007, le requérant fut autorisé, à titre exceptionnel, à travailler depuis Paris (France) en télétravail à raison, dans un premier temps, de quatre jours par mois, puis, entre novembre 2009 et novembre 2011, de soixante-douze jours par année. Le 26 janvier 2012, la Directrice du Centre proposa au requérant, sur la base de l'article 6.1 du Statut du

personnel et à titre exceptionnel, la mise en place d'un nouvel aménagement de ses modalités de travail, à raison d'une semaine de travail comprimée de quatre jours. Cet arrangement, révisable sur une base annuelle, resta en place jusqu'au début de 2013.

Le 11 mars 2013, le requérant, qui avait trouvé un emploi à Paris auprès d'une autre organisation internationale, demanda à bénéficier d'un congé spécial sans traitement, lequel lui fut accordé et fut prolongé jusqu'au 30 septembre 2014. Le 4 juin 2014, il demanda une prolongation supplémentaire d'une année. Le 9 juin, il lui fut répondu qu'au vu des exigences du programme qu'il était censé gérer, il n'était pas possible de prolonger davantage son congé spécial et qu'il devait reprendre ses fonctions à la fin dudit congé, soit le 1^{er} octobre, sauf refus écrit de sa part. Le 13 juin, le requérant demanda à bénéficier de nouveaux aménagements de ses modalités de travail dès son retour, à raison de deux jours de télétravail par semaine ou d'une semaine de travail comprimée assortie soit d'un jour de télétravail, soit d'une réduction de son temps de travail à 80 pour cent. Ses propositions furent rejetées, mais il fut informé que la Directrice du Centre était néanmoins prête à confirmer l'aménagement qu'elle avait autorisé le 26 janvier 2012. Le 30 juin 2014, le requérant informa l'administration qu'il ne reprendrait pas ses fonctions au Centre à la fin de son congé spécial sans traitement. Le lendemain, il fut informé que son contrat viendrait à échéance le 30 septembre 2014.

Le 24 novembre 2014, le requérant soumit trois réclamations. À la demande de l'administration, il les corrigea et présenta une nouvelle version de chacune d'elles le 8 décembre 2014. Dans la première, il contestait «[l]a dénonciation unilatérale en [n]ovembre 2011» d'un accord de principe conclu, selon lui, lors de son engagement auprès du Centre, lui garantissant de pouvoir bénéficier du système de télétravail et «le refus en juin 2014 de revenir sur cet accord» et demandait, entre autres, la réparation des préjudices moral et matériel qu'il prétendait avoir subis; dans la deuxième, il contestait la décision de ne pas lui accorder une prolongation de son congé spécial sans traitement et demandait l'annulation de cette décision, la requalification de sa démission en «non-renouvellement de contrat sans motif valable» et la réparation des

préjudices moral et matériel prétendument subis; enfin, dans la troisième, déclarant avoir fait l'objet de harcèlement moral de la part de son ancien directeur, il demandait qu'une enquête soit menée conformément aux procédures en vigueur. S'étant vu communiquer une copie de cette dernière réclamation, l'ancien directeur du requérant fit part de ses commentaires, lesquels furent transmis à la Directrice du Centre le 13 février 2015.

Par une lettre du 23 février 2015, qui constitue la décision attaquée dans la première requête du requérant, ce dernier fut informé que la Directrice du Centre avait considéré que sa «plainte pour harcèlement» n'était pas recevable dès lors qu'il se trouvait en congé spécial sans traitement au moment des faits supposés. Nonobstant le caractère irrecevable de cette plainte, la Directrice avait examiné *prima facie* l'ensemble des éléments disponibles et avait décidé de clore le dossier car, selon elle, les allégations de harcèlement étaient insuffisamment fondées.

Par une nouvelle lettre du 12 mars 2015, qui constitue la décision attaquée dans la deuxième requête du requérant, celui-ci fut informé de la décision de la Directrice de rejeter sa première réclamation, relative à la «dénonciation unilatérale» de l'accord de télétravail, comme irrecevable *ratione temporis* et la deuxième, relative à la non-prolongation de son congé spécial sans traitement, comme infondée.

Dans le cadre de sa première requête, formée le 22 mai 2015, le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 23 février 2015 et d'ordonner l'examen de sa troisième réclamation par un organe autre que la Directrice du Centre. Il sollicite par ailleurs l'ouverture d'une enquête pour harcèlement menée par un organe autre que ladite directrice et suggère que puissent être entendus les témoins qu'il désigne. Il demande également le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice qu'il prétend avoir subi et l'octroi de dépens, évalués à 2 000 francs suisses.

Dans le cadre de sa deuxième requête, formée le 5 juin 2015, le requérant sollicite du Tribunal qu'il annule la décision du 12 mars 2015, qu'il ordonne l'examen de ses première et deuxième réclamations par un organe autre que la Directrice du Centre et qu'il requalifie sa démission en «non-renouvellement de contrat sans motif valable». Dans sa réplique,

il demande au Tribunal d'entendre comme témoins les fonctionnaires dont il avait la responsabilité directe et l'ancien Directeur du Centre qui était en poste lors de sa prise de fonctions. Il demande également le paiement de dommages-intérêts en réparation des préjudices moral et matériel qu'il prétend avoir subis et l'octroi de dépens à hauteur de 2 000 francs suisses.

L'OIT, pour sa part, demande au Tribunal de rejeter la première requête comme dénuée de fondement. S'agissant de la deuxième, elle demande que les conclusions concernant la prétendue «dénonciation unilatérale» de l'accord de télétravail soient rejetées comme irrecevables et que toutes les autres conclusions soient rejetées comme infondées. Enfin, elle sollicite la jonction des deux requêtes, ce à quoi le requérant s'oppose.

CONSIDÈRE :

1. Les requêtes sont introduites par la même personne, dirigées contre la même organisation et reposent en partie sur les mêmes faits. Il y a lieu de les joindre pour qu'elles fassent l'objet d'un seul et même jugement.

2. Dans sa deuxième requête, que le Tribunal estime devoir traiter en premier lieu, le requérant attaque la décision du 12 mars 2015 de la Directrice du Centre rejetant deux de ses réclamations du 8 décembre 2014. La première portait sur la «dénonciation unilatérale» d'un prétendu accord de télétravail et la deuxième concernait le refus de prolonger son congé spécial sans traitement.

3. En ce qui concerne la première réclamation, le requérant prétend qu'il y aurait eu «un accord» lui permettant de bénéficier du système de télétravail, qui aurait d'ailleurs été une condition sine qua non pour l'acceptation de son emploi auprès du Centre. La réclamation portait sur «[l]a dénonciation unilatérale en [n]ovembre 2011 de l'accord de télétravail [...] puis le refus en juin 2014 de revenir sur cet accord».

Quant à la décision de novembre 2011, il suffit de constater que la réclamation corrigée a été introduite le 8 décembre 2014 et que, dès lors, le délai de six mois imposé par l'article 12.2 du Statut du personnel du Centre était largement dépassé. Il n'y a ainsi pas lieu d'examiner la réalité ni la légalité d'un tel accord. Il est de jurisprudence constante qu'un requérant ne doit pas seulement avoir épuisé tous les moyens de recours interne dont il dispose dans son organisation, mais il doit encore s'être dûment conformé aux règles de cette procédure. Ainsi, si le recours interne était irrecevable en vertu de ces règles, la requête adressée au Tribunal de céans sera également irrecevable aux termes de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal (voir le jugement 1244, au considérant 1).

Ainsi que le Tribunal l'a exposé à différentes reprises, les délais de recours ont un caractère objectif et leur observation rigoureuse est nécessaire pour garantir l'efficacité de l'ensemble du système de réexamen administratif et judiciaire des décisions. L'absence de rigueur sur ce point aurait pour effet de porter atteinte à la nécessaire stabilité des situations juridiques (voir les jugements 3704, aux considérants 2 et 3, et 3923, au considérant 4).

Le requérant soutient que, lors de la «dénonciation unilatérale» de l'accord en 2011, il n'était pas au courant du délai de recours de six mois et croyait qu'un recours interne n'était pas possible. Ce ne serait qu'en 2014 qu'il se serait rapproché du Syndicat du personnel du Bureau international du Travail, secrétariat de l'OIT, et qu'il aurait obtenu les renseignements utiles sur les procédures de recours interne.

De telles explications ne peuvent cependant pas être prises en compte, car, comme le Tribunal l'a déjà souligné, les fonctionnaires des organisations internationales doivent connaître les dispositions statutaires qui leur sont applicables et ne peuvent invoquer une méconnaissance desdites dispositions (voir les jugements 3135, au considérant 14, et 3726, au considérant 12).

Enfin, le requérant fait valoir que le «refus en juin 2014 de revenir sur [l'accord] de télétravail» a, quant à lui, bien été contesté dans le délai prescrit de six mois. À supposer que l'accord de principe sur l'octroi du télétravail ait réellement existé et qu'il ait été conforme à la

réglementation applicable au Centre, le requérant lui-même considère qu'il a été unilatéralement dénoncé par l'Organisation en 2011. Il ne peut dès lors attaquer «le refus [...] de revenir sur cet accord» dans le cadre d'une réclamation — introduite trois ans plus tard — dont le seul objet est en réalité de contester la dénonciation de l'accord qui, ainsi qu'il a été exposé ci-dessus, n'a pas fait l'objet d'un recours interne en temps voulu.

En conclusion, la requête est irrecevable en ce qu'elle concerne la première réclamation ayant trait à la «dénonciation unilatérale» d'un prétendu accord de télétravail.

4. En ce qui concerne la deuxième réclamation, qui était relative à la non-prolongation de son congé spécial sans traitement, le requérant considère que la décision attaquée est entachée d'un vice de procédure, parce que sa réclamation, déposée selon les dispositions du chapitre XII du Statut du personnel, «n'a jamais fait l'objet d'un examen par un organe interne mais seulement par la Directrice du Centre».

Le Tribunal relève, au vu du Statut du personnel, que le seul organe de recours qui aurait pu être utilement saisi de la réclamation est le Comité des relations avec le personnel. L'article 12.2 du Statut du personnel du Centre dispose à ce sujet que «[l]e Directeur peut renvoyer une [...] réclamation au Comité des relations avec le personnel, pour observations et rapport». Un tel renvoi est ainsi une faculté et non une obligation. Dès lors qu'il ressort de la décision attaquée que la Directrice du Centre a procédé à un examen détaillé et approfondi de la réclamation, elle pouvait légitimement la rejeter sans la renvoyer au Comité des relations avec le personnel.

Ce grief n'est pas fondé.

5. Le requérant fait ensuite valoir que les raisons invoquées par le Centre pour motiver son refus de prolonger d'une année supplémentaire son congé spécial sans traitement apparaissent toutes comme mal fondées et injustes. D'abord, la circonstance que le Centre ait décidé, après son départ, de supprimer son poste, et non de le remplacer, prouverait que son absence ne mettait pas la réalisation des activités de

son programme en danger. Selon le requérant, les raisons invoquées par le Centre sont fondées sur une appréciation très subjective des intérêts de ce dernier. Celui-ci n'aurait pas tenu compte de deux faits objectifs essentiels. D'une part, sa demande de prolongation de son congé spécial était motivée par la nécessité de s'occuper de son père malade et de son enfant alors âgé d'un an. Sa demande entrait donc bel et bien dans le cadre de la circulaire HRS 22/2011 du 5 septembre 2011 relative au congé spécial sans traitement, qui cite comme exemples pour l'octroi d'un tel congé la garde d'enfants ou les soins aux personnes âgées. D'autre part, selon le requérant, la prolongation du congé spécial aurait été «mutuellement» bénéfique pour le Centre et pour lui-même, car elle lui aurait permis d'améliorer ses connaissances et compétences techniques (conformément aux objectifs de la circulaire HRS 22/2011), de «sécuriser des financements [...] pour la programmation d'activités de formation dont [il] souhaitai[t] faire bénéficier le C[entre]» et de réaliser des recherches dans l'intérêt du Centre (comme le prévoit l'article 6.6 du Statut du personnel). Enfin, la décision de ne pas prolonger son congé spécial sans traitement constituerait un traitement discriminatoire, d'autres chefs de programme du Centre ayant bénéficié de mises en disponibilité pour des périodes supérieures à deux ans.

6. En vertu de l'alinéa a) de l'article 6.6 du Statut du personnel, «[d]es congés spéciaux [...] peuvent être accordés par le Directeur à un fonctionnaire, soit pour hautes études ou recherches dans l'intérêt du Centre, soit pour d'autres raisons exceptionnelles ou urgentes». Le paragraphe 8 de la circulaire HRS 22/2011 sur le congé spécial sans traitement prévoit qu'un tel congé n'est pas dû et ne peut être accordé et autorisé par le Directeur que lorsque les impératifs du service et le statut du fonctionnaire permettent de le libérer.

7. Quant à la suppression du poste du requérant après son départ définitif du Centre, la partie défenderesse explique que ce n'est que suite à la décision du requérant du 30 juin 2014 de ne pas reprendre ses fonctions à la fin de son congé spécial sans traitement que le Centre s'est trouvé dans la nécessité de revoir l'organisation du programme dont il avait été en charge. La circulaire DIR 06/2014 du 22 septembre

2014 annonçant la décision de fusionner plusieurs programmes, dont celui du requérant, mentionne d'ailleurs en son paragraphe 1 que les «mouvements récents de personnel»* avaient été un facteur de la restructuration.

Le grief du requérant ne peut pas être retenu.

8. Certes, les circonstances invoquées par le requérant — à savoir, d'une part, le souhait de s'occuper de son père malade et de son enfant en bas âge et, d'autre part, la volonté de travailler dans une autre organisation internationale pour améliorer ses connaissances et compétences techniques tout en développant de nouvelles activités de formation et de nouveaux contacts potentiellement utiles au Centre — lui permettaient d'introduire une demande de prolongation de son congé spécial sans traitement, mais elles ne lui octroyaient pas pour autant le droit de l'obtenir. L'article 6.6 précité du Statut du personnel permet au Directeur du Centre d'accorder un congé spécial, à condition que, entre autres, conformément au paragraphe 8 de la circulaire HRS 22/2011, les impératifs du service le permettent. Comme le relève à juste titre la partie défenderesse, la Directrice du Centre disposait dès lors d'un pouvoir d'appréciation en la matière qui lui permettait de considérer que, compte tenu notamment de la surcharge de travail causée par l'absence du requérant, la nécessité de son retour à son poste devait l'emporter sur l'intérêt qu'il avait d'obtenir une prolongation de son congé spécial sans traitement pour renforcer son expérience et ses compétences.

Conformément à la jurisprudence du Tribunal, une décision statuant sur une demande de congé spécial est une décision d'appréciation (voir, par exemple, le jugement 2262, au considérant 2). Compte tenu de la liberté d'appréciation reconnue à une organisation internationale pour prendre une telle décision, celle-ci ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité et ne peut être annulée que si elle a été prise par une autorité incompétente, est entachée d'un vice de forme ou de procédure, est fondée sur des motifs de droit erronés ou des faits inexacts, si des faits essentiels n'ont pas été pris en considération, si des conclusions

* Traduction du greffe.

manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier ou si un détournement de pouvoir est établi (voir les jugements 1929, au considérant 5, et 2619, au considérant 5). En l'occurrence, la Directrice n'a pas excédé les limites de son pouvoir d'appréciation, qu'il appartient au Tribunal de respecter dans le cadre de son contrôle limité en la matière.

9. En ce qui concerne l'allégation de discrimination, le requérant cite dans son mémoire en réplique quelques chefs de service ou de programme ayant obtenu par le passé un congé spécial sans traitement de deux ans ou plus. La partie défenderesse expose toutefois pourquoi leur situation n'était pas comparable à celle du requérant.

Selon la jurisprudence du Tribunal, la décision d'accorder un congé spécial doit être prise au cas par cas. Il n'est pas possible de considérer que, parce qu'un congé spécial a été accordé à un membre du personnel, il doit l'être à un autre, à moins que leur cas ne soit identique en fait et en droit. On ne peut établir l'existence d'une discrimination qu'en prouvant que des membres du personnel se trouvant dans des situations identiques ont été traités différemment (voir le jugement 2619, au considérant 6). En l'espèce, il résulte des explications fournies par la partie défenderesse que les autres membres du personnel qui se sont vu accorder un congé spécial ne se trouvaient pas dans des situations identiques à celle du requérant. Dès lors, celui-ci n'a pas fait l'objet d'un traitement discriminatoire.

10. En conclusion, la requête n'est pas fondée en ce qu'elle concerne la deuxième réclamation ayant trait à la non-prolongation du congé spécial sans traitement du requérant.

11. Il suit de ce qui précède que la deuxième requête du requérant, dirigée contre la décision de la Directrice du Centre du 12 mars 2015 statuant sur ses deux premières réclamations, doit être rejetée.

12. Dans sa première requête, le requérant attaque la décision du 23 février 2015 de la Directrice du Centre rejetant sa troisième réclamation, dans laquelle il soutient avoir fait l'objet de harcèlement moral.

13. Par un premier moyen, il fait valoir que c'est à tort que la Directrice du Centre a considéré que sa réclamation était irrecevable.

Dans la décision attaquée, la Directrice avait considéré que, pendant le congé spécial dont bénéficiait le requérant à l'époque des faits allégués, son contrat de travail était suspendu et que, par suite, les droits découlant dudit contrat, tels que celui d'être traité sur le lieu de travail avec dignité et respect, étaient eux aussi suspendus. Dès lors que le paragraphe 4 de la circulaire n° 13/2009 du 27 mars 2009, régissant la politique et les procédures du Centre en cas de plainte pour harcèlement, définissait le harcèlement comme une «dégradation des conditions de travail» et que le requérant était employé à temps plein auprès d'une autre organisation internationale, elle concluait qu'il ne pouvait, durant cette période, faire l'objet de harcèlement de la part d'un fonctionnaire du Centre et que la plainte était donc irrecevable.

Sans qu'il faille se prononcer sur le bien-fondé de cette argumentation, et notamment sur les questions de savoir si un fonctionnaire en position de non-activité peut ou non déposer une plainte pour harcèlement ou si le harcèlement doit ou non être localisé sur le lieu de travail, il suffit de constater qu'après avoir déclaré la plainte irrecevable, la Directrice l'a examinée au fond et a déclaré les accusations portées par le plaignant insuffisamment fondées.

Le premier moyen n'est donc pas pertinent.

14. Par un second moyen, le requérant critique l'absence d'enquête approfondie, la Directrice du Centre n'ayant pas ordonné aux organes internes d'examiner sa réclamation, dans le cadre d'une procédure contradictoire, avant de prendre la décision du 23 février 2015.

Les paragraphes 21 et 22 de la circulaire n° 13/2009 relative au harcèlement disposent :

«21. Une copie de la réclamation de la prétendue victime est envoyée par le Chef des Services des ressources humaines à l'auteur présumé des faits afin que ce dernier puisse soumettre ses commentaires et sa version des faits en réponse aux allégations de la prétendue victime dans un délai fixé par le Chef des Services des ressources humaines.

22. À l'expiration du délai, le Directeur du Centre revoit tous les éléments disponibles et peut décider de :

- Prendre des sanctions disciplinaires conformément aux dispositions du Chapitre XI du Statut du personnel à l'encontre de l'auteur présumé du harcèlement si les faits sont suffisamment établis ;
- Clore le dossier si les accusations de la prétendue victime sont insuffisamment fondées ;
- Renvoyer la réclamation à une [c]ommission d'[e]nquête.»

Dans la décision attaquée, la Directrice explique «a[voir] examiné *prima facie* l'ensemble des éléments disponibles, y compris les fichiers/ documents suivants :

- la plainte et les annexes reçues de la part du plaignant;
- la réponse aux allégations et les annexes fournies par l'auteur présumé des faits;
- les échanges écrits entre le plaignant et les Services des ressources humaines eu égard à l'aménagement du temps de travail du plaignant;
- des entrevues avec des tiers ayant participé directement à des réunions lors desquelles les agissements visés par la plainte auraient pu être constatés.

Les allégations ont été examinées au cas par cas puis conjointement afin de déterminer si celles-ci pouvaient être raisonnablement interprétées comme constituant une forme de harcèlement».

15. Selon la Directrice du Centre, l'examen de tous les éléments disponibles «n'a pas permis de constater le moindre élément de preuve crédible à l'appui des allégations formulées dans la plainte et les agissements objets de la plainte ne sauraient être raisonnablement interprétés comme constituant une forme quelconque de harcèlement [...] conformément à la définition proposée dans la [c]irculaire n° 13/2009». Conformément au paragraphe 22 de ladite circulaire, elle a décidé en conséquence de clore le dossier.

16. Contrairement à ce que semble penser le requérant, la Directrice du Centre n'était pas obligée de renvoyer l'affaire à une commission d'enquête. Le paragraphe 22 de la circulaire n° 13/2009 lui donne

expressément la possibilité de clore le dossier «si les accusations de la prétendue victime sont insuffisamment fondées». Dans cette hypothèse, la seule obligation qui pesait sur elle était de répondre point par point aux allégations du requérant. Étant donné la nature des allégations et les réponses qui y avaient été apportées, la Directrice n'était pas tenue de fournir au requérant davantage de justifications (voir le jugement 3149, au considérant 17). L'évaluation préliminaire d'une plainte a pour seul but de déterminer s'il y a lieu d'ouvrir une enquête en vue d'instruire celle-ci (voir le jugement 3640, au considérant 5). En l'absence de disposition contraire, le principe du contradictoire n'avait pas à s'appliquer à ce stade de la procédure préliminaire à l'ouverture d'une enquête pour harcèlement.

Il n'en reste pas moins que la décision de la Directrice du Centre du 23 février 2015 était motivée, si bien que le requérant avait la possibilité de la contester devant le Tribunal. Toutefois, dans ses écrits de procédure, il se borne uniquement à demander l'ouverture d'une enquête pour harcèlement dans le cadre d'une procédure contradictoire en ajoutant qu'il ne ressort pas de la décision attaquée que l'auteur présumé des faits ait été entendu par le Centre. Dans sa réplique, il suggère en outre d'entendre certains témoins.

Dans ses écrits de procédure, le requérant n'apporte aucun élément concret pour contester les conclusions de la Directrice. En ce qui concerne l'affirmation selon laquelle la personne accusée de harcèlement n'aurait pas été entendue, il convient de relever que celle-ci a été invitée à fournir ses commentaires dans le cadre de l'évaluation préliminaire de la réclamation, tel que prévu au paragraphe 21 de la circulaire n° 13/2009.

Lorsqu'un organe de recours interne, quel qu'il soit, a procédé à des constatations de fait après avoir examiné des éléments de preuve, le Tribunal n'intervient qu'en cas d'erreur manifeste (voir le jugement 3831, au considérant 28, et la jurisprudence citée). Le requérant reste en défaut d'apporter la preuve d'une telle erreur.

Le second moyen n'est dès lors pas fondé.

17. En conclusion, la première requête du requérant, dirigée contre la décision de la Directrice du Centre du 23 février 2015 statuant sur sa troisième réclamation, ne peut être accueillie.

18. Il résulte de ce qui précède que les deux requêtes doivent être rejetées en toutes leurs conclusions, sans qu'il soit besoin de faire droit aux demandes d'audition de témoins présentées par le requérant.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Les requêtes sont rejetées.

Ainsi jugé, le 8 novembre 2018, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, M^{me} Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2019.

PATRICK FRYDMAN

FATOUMATA DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ