

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

T.

c.

Organisation ITER

129^e session

Jugement n° 4219

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale ITER pour l'énergie de fusion (Organisation ITER), formée par M. A. T. le 12 mai 2018 et régularisée le 22 juin, la réponse de l'Organisation ITER du 8 octobre, la réplique du requérant du 18 décembre 2018 et la duplique de l'Organisation ITER du 17 avril 2019;

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 :

Le requérant, qui avait été mis à disposition de l'Organisation ITER, conteste la décision de mettre fin à sa mise à disposition et de ne pas enquêter sur ses allégations de harcèlement.

Le requérant fut mis à disposition de l'Organisation ITER pour la première fois en 2009. Il fut ensuite employé de juillet 2014 à juin 2016 en vertu d'un contrat d'emploi avec l'Organisation ITER. En 2016, il signa un formulaire de mise à disposition par lequel il était mis à disposition de l'Organisation ITER par la Commission des Communautés européennes (ci-après «la Commission européenne»), du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2021.

Le 5 janvier 2018, le directeur du Département des ressources humaines de l'Organisation ITER informa le requérant que, «compte tenu de [son] absence prolongée du travail depuis le 6 février 2017 pour raisons médicales, le Directeur général a[vait] demandé [son] rappel par la Commission européenne»*. Par un courriel du 14 février 2018, la Commission européenne l'informa qu'il était rappelé à la Commission européenne avec effet au 16 avril.

Le 15 février 2018, le requérant forma un recours auprès du Directeur général contre la décision du 5 janvier de mettre fin à sa mise à disposition. Il prétendait que la décision était illégale, car il n'avait pas été consulté, comme exigé à l'article 4.3 de l'accord de mise à disposition des fonctionnaires de la Commission pour l'Organisation (ci-après «l'Accord de mise à disposition») et au paragraphe 7 du formulaire de mise à disposition. La raison donnée pour justifier la demande de rappel n'était pas valable, car sa maladie était imputable à ses fonctions officielles. Sa maladie était une conséquence du harcèlement qu'il avait subi. Il demanda donc qu'elle soit reconnue comme imputable à ses fonctions officielles et qu'il soit indemnisé. Il demanda également que le Directeur général mène immédiatement une «enquête officielle sur son cas»* et que ses allégations de harcèlement fassent l'objet d'une enquête. Il réclama également une indemnisation pour le préjudice matériel et moral qu'il avait subi, ainsi que les dépens.

Le 20 mars 2018, le Directeur général répondit au requérant que, puisque son statut était celui d'un fonctionnaire mis à disposition, il était régi par le chapitre III du Règlement du personnel, intitulé «Dispositions applicables au personnel mis à disposition». L'article 31.1 du Règlement du personnel énumérait de façon exhaustive les dispositions auxquelles était soumis le personnel mis à disposition. L'article 26, portant sur les recours, n'en faisait pas partie. Son recours était donc irrecevable. S'agissant des allégations de harcèlement (concernant des faits qui s'étaient produits en 2013 et en 2014), il releva que l'Organisation ITER n'avait reçu aucune plainte officielle pour harcèlement.

* Traduction du greffe.

Le 12 mai 2018, le requérant déposa une requête devant le Tribunal pour attaquer la décision du 20 mars. Toutefois, dans son mémoire, il indique qu'il attaque également la notification du 14 février 2018 (qu'il a reçue le 2 mars), par laquelle la Commission européenne l'a informé qu'il était rappelé avec effet au 16 avril 2018, de même que le préavis qu'il avait reçu antérieurement le 5 janvier 2018.

Le requérant demande au Tribunal de déclarer illégale la décision de «mettre fin à son affectation»* avec l'Organisation ITER et de le faire rappeler par la Commission européenne, telle que communiquée par la notification datée du 14 février 2018 et, précédemment, par le courriel du 5 janvier 2018, d'annuler la décision du 20 mars 2018. Il demande à être indemnisé du préjudice matériel découlant de la décision de «mettre fin à son affectation»* avec l'Organisation ITER, y compris la perte de revenus et les frais, et du préjudice moral qu'il a subi par suite de la décision de «mettre fin à son affectation». Il demande au Tribunal d'ordonner à l'Organisation de reconnaître qu'il a été victime de harcèlement, de reconnaître que sa maladie résultait de ce harcèlement et de lui verser une indemnité pour les préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait de ce harcèlement. Enfin, il réclame les dépens.

L'Organisation ITER demande au Tribunal de se déclarer incompétent pour connaître de la requête. À titre subsidiaire, elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable ou dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. La présente requête a été déposée le 12 mai 2018. Il y a lieu de déterminer d'emblée la ou les décisions prétendument attaquée(s) dans cette affaire. Selon la formule de requête, la décision attaquée serait celle rendue le 20 mars 2018 et communiquée au requérant ce jour-là. Il s'agit d'une lettre datée de ce même jour adressée par le Directeur général au requérant, qui porte principalement sur un recours

* Traduction du greffe.

qui aurait été formé par le requérant dans une lettre du 15 février 2018 adressée au Directeur général et qui aborde par ailleurs les allégations de harcèlement formulées dans cette lettre du 15 février 2018. L'objet de ce prétendu recours est décrit de différentes manières dans la lettre du 15 février 2018 mais, fondamentalement, il s'agissait d'une décision du Directeur général de demander le rappel du requérant par la Commission européenne. La décision du Directeur général concernant le prétendu recours était que le requérant n'avait aucun droit de recours.

2. La lettre du 15 février 2018, en plus de constituer un avis de recours, était une demande adressée au Directeur général afin qu'il «mène immédiatement une enquête officielle sur [son] cas»*, ce qui, dans ce contexte, comprendrait une demande d'enquête sur les allégations de harcèlement formulées par le requérant. Dans sa lettre du 20 mars 2018, en réponse à cette demande, le Directeur général a affirmé que l'Organisation défenderesse n'avait jamais reçu de plainte officielle pour harcèlement et que, par conséquent, «il n'y [avait eu] aucun manquement de la part de [la défenderesse]»*.

3. Dans son mémoire, le requérant attaque également la notification par laquelle il était rappelé par la Commission européenne, qui était datée du 14 février 2018 et qu'il aurait apparemment reçue le 2 mars 2018. Le requérant invoque deux motifs pour attaquer la décision de demander son rappel et la décision de le rappeler. Premièrement, il soutient qu'il n'a pas été consulté avant que cette demande soit faite. Deuxièmement, il fait valoir que le motif évoqué pour justifier son rappel n'était pas valable. S'agissant de ses allégations de harcèlement, le requérant soutient qu'elles ont été ignorées et qu'elles auraient dû faire l'objet d'une enquête.

4. Dans sa réponse, l'Organisation défenderesse fait valoir que le Tribunal n'est pas compétent pour connaître de cette requête et que celle-ci est irrecevable. Elle demande également au Tribunal de rendre une décision relative à la procédure, limitant son examen, dans un

* Traduction du greffe.

premier temps, à ces deux moyens. Il n'y a pas lieu de rendre une telle décision. En général, lorsqu'une partie conteste la compétence du Tribunal ou soutient qu'une requête est irrecevable, le Tribunal considère qu'il s'agit de questions préliminaires sur lesquelles il doit statuer avant d'examiner, s'il y a lieu, le fond de l'affaire, soit après avoir écarté l'exception d'incompétence ou la fin de non-recevoir.

5. À l'appui de son argument selon lequel le Tribunal ne serait pas compétent, l'Organisation défenderesse souligne qu'à compter de juin 2016, et donc lorsque la décision de demander le rappel du requérant a été prise, que la décision de le rappeler a été prise et que les allégations de harcèlement ont été présentées au Directeur général, le requérant n'avait pas de contrat d'emploi avec elle. À l'appui de la thèse selon laquelle la compétence du Tribunal pour connaître d'une requête dépend de l'existence d'un tel contrat entre l'organisation et le requérant, la défenderesse invoque la jurisprudence et, en particulier, les jugements 231 et 3247. Il n'est pas contesté que, de fait, après juin 2016 (et c'était également le cas avant juillet 2014), le requérant travaillait pour l'Organisation défenderesse en vertu d'un accord de mise à disposition qu'il avait signé le 26 avril 2016. Il n'est pas non plus contesté que le requérant n'a perçu aucun salaire de l'Organisation défenderesse, qu'il n'a pas participé à ses régimes de pension de retraite et d'assurance maladie et que, dans la mesure où le Règlement du personnel était applicable, et il l'était dans une certaine mesure, l'Organisation défenderesse ne pouvait pas révoquer le requérant parce qu'il travaillait au titre d'un accord de mise à disposition et elle n'avait aucun pouvoir disciplinaire sur lui.

6. Le fondement juridique ultime sur lequel repose l'argument relatif à la compétence du Tribunal est l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, qui dispose notamment que le Tribunal connaît des requêtes invoquant l'inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement des fonctionnaires ou des dispositions du statut du personnel des organisations internationales reconnaissant la compétence du Tribunal. La défenderesse a reconnu la

compétence du Tribunal, mais pas la Commission européenne, en supposant que cela soit possible.

7. S'agissant de la contestation de la décision attaquée, dans la mesure où le Directeur général a conclu que le requérant n'avait aucun droit de recours, les observations suivantes s'imposent. Il ne fait aucun doute que les contrats d'engagement des fonctionnaires d'organisations internationales ne leur confèrent pas, même implicitement, un droit de recours général pour contester des décisions leur faisant grief, indépendamment des dispositions du Statut ou du Règlement du personnel applicables. Toutefois, même si ces dispositions ne prévoient aucun recours, elles ne peuvent exclure la possibilité de saisir le Tribunal (voir, par exemple, le jugement 2312, au considérant 3).

8. En l'espèce, le droit de recours du personnel est conféré par l'article 26 du Règlement du personnel de l'Organisation ITER, sous le chapitre II intitulé «Personnel directement employé». Le chapitre III est intitulé «Dispositions applicables au personnel mis à disposition». La première disposition de ce chapitre énumère les articles du Règlement du personnel auxquels «est soumis» le personnel mis à disposition. La signification de cette disposition, prise isolément, pourrait sans doute susciter un débat mais, au vu de la structure du Règlement du personnel dans son ensemble, son objectif est clair. Elle a pour but d'énumérer les articles qui s'appliquent au personnel mis à disposition, identifiant par là même ceux qui ne s'appliquent pas. Or l'article 26 ne fait pas partie des articles énumérés. Par conséquent, c'est à juste titre que le Directeur général a décidé que le recours dont il était saisi concernant le rappel du requérant était irrecevable.

9. Toutefois, le requérant invoque son droit de saisir directement le Tribunal. Comme il est dit plus haut, ce droit peut être invoqué indépendamment de l'existence d'une disposition prévoyant un droit de recours dans le statut ou le règlement du personnel. Ainsi, sous réserve de la réponse qu'il conviendra d'apporter à deux questions précises, le requérant est probablement recevable à contester devant le Tribunal la décision du Directeur général de demander son rappel. L'une de ces

questions est celle de savoir si le requérant était un fonctionnaire de l'Organisation ITER au sens de l'article II du Statut du Tribunal. Cette question sera examinée ci-après dans un contexte différent. L'autre est celle de savoir si la requête a été déposée dans le délai de quatre-vingt-dix jours prescrit à l'article VII. L'Organisation ITER soutient que ce délai n'a pas été respecté. Le requérant a été informé de la décision du Directeur général de demander son rappel le 5 janvier 2018. Il disposait alors de quatre-vingt-dix jours pour déposer une requête devant le Tribunal. La requête a, en fait, été déposée le 12 mai 2018, ce qui dépasse largement la période de quatre-vingt-dix jours prescrite. Cette période a expiré le 5 avril 2018, et le requérant savait à ce moment-là qu'il ne pouvait pas former de recours interne (comme il en avait été informé dans la lettre datée du 20 mars 2018). Par conséquent, la requête, en tant que le requérant conteste directement devant le Tribunal la décision du Directeur général de demander son rappel, est irrecevable. La décision de la Commission européenne de rappeler le requérant ne relève pas de la compétence du Tribunal car, comme il a été dit plus haut, la Commission n'a pas reconnu la compétence du Tribunal, en supposant que cela ait été possible.

10. S'agissant de la contestation de la décision attaquée en tant que le Directeur général rejetait la demande du requérant tendant à ce que ses allégations de harcèlement fassent l'objet d'une enquête, il y a lieu d'examiner, d'une part, la question de savoir s'il y a eu inobservation, soit quant au fond, soit quant à la forme, des stipulations du contrat d'engagement du requérant ou du Règlement du personnel de l'Organisation ITER et, d'autre part, la question préalable de savoir si le requérant était un fonctionnaire de l'Organisation ITER au sens de l'article II du Statut du Tribunal, sachant que, lorsqu'il a sollicité une enquête sur ses allégations de harcèlement, il était mis à disposition par la Commission européenne. De plus, le fait que le rappel du requérant avait déjà été mis en œuvre au moment où la requête a été déposée devant le Tribunal est un élément susceptible de compliquer l'affaire. En effet, le rappel a pris effet le 16 avril 2018, soit un peu moins d'un mois avant le dépôt de la requête.

11. Il convient de rappeler que le motif invoqué par le Directeur général pour rejeter la demande d'examen des allégations de harcèlement formulées par le requérant était qu'aucune plainte officielle n'avait été déposée. Cette conclusion semble être fondée sur les dispositions de la politique contre le harcèlement, la discrimination et l'abus de pouvoir, qui est entrée en vigueur le 14 mars 2018. Cependant, le requérant avait présenté au Directeur général sa demande d'enquête sur les allégations de harcèlement presque un mois plus tôt, à savoir le 15 février 2018. À cette date, c'est le code de conduite de 2017 qui s'appliquait et, bien qu'il ait inspiré la politique de mars 2018, il ne prévoyait aucune méthode particulière pour le dépôt d'une plainte pour harcèlement. Or une organisation internationale a l'obligation d'enquêter sur des allégations de harcèlement (voir, par exemple, le jugement 3608, au considérant 6) et l'Organisation ITER ne saurait s'y soustraire (voir le jugement 3766, au considérant 8). Il est important de relever que le code de conduite de 2017 disposait qu'il «s'appliqu[ait] à tous les membres du personnel (directement employés ou mis à disposition) indépendamment du lieu où ils se trouv[ai]ent et de leurs responsabilités au sein de l'Organisation ITER»*. Il est compréhensible que le champ d'application du code de conduite de 2017 soit si large. Ainsi, toute personne travaillant au sein de l'Organisation ITER, indépendamment de son statut, était tenue de se conformer au code et pouvait bénéficier de sa protection.

12. Le Tribunal va maintenant examiner la question de savoir si le requérant était un fonctionnaire au sens du Statut du Tribunal. En ce qui concerne le personnel mis à disposition, le Tribunal a déclaré que, «[e]n règle générale, le détachement a pour effet de suspendre la relation contractuelle entre l'entité d'origine et le salarié, ce dernier conservant le droit, à l'expiration de sa période de détachement, de retourner travailler au sein de l'entité dont il relevait sans avoir à rechercher un autre emploi. Pendant son détachement, il est soumis aux règles applicables au personnel de l'organisation d'accueil» (voir le jugement 2184, au considérant 4). Bien entendu, en définitive, le statut

* Traduction du greffe.

d'un employé mis à disposition est déterminé notamment par les dispositions particulières établies relativement à la mise à disposition. Dans une autre affaire, à savoir celle ayant abouti au jugement 3247, il a été considéré que la personne mise à disposition n'était pas une employée ou une fonctionnaire de l'organisation d'accueil. De plus, comme l'a fait observer le Tribunal dans son jugement 2918, au considérant 11, «[l]e détachement est par essence un accord tripartite qui, d'ordinaire, suppose un accord entre la personne détachée et l'organisation qui l'accueille, du moins sur certains points». Dans cette affaire, l'application du Règlement du personnel était subordonnée à la question de savoir si la personne avait signé un contrat d'engagement avec l'organisation, et le Tribunal s'est prononcé par la négative. Par ailleurs, dans ce jugement, il était fait référence au jugement 703, dans lequel il a été jugé que le fait d'être en détachement n'empêchait pas forcément l'intéressé de devenir membre du personnel de l'organisation qui l'accueillait.

13. En l'espèce, il faut se référer à plusieurs documents pour déterminer le statut du requérant. Le premier document est intitulé «Accord administratif entre la Commission européenne et l'[Organisation ITER] sur la mise à disposition dans l'intérêt du service et l'affectation de fonctionnaires à [l'Organisation ITER] pour la mise en œuvre conjointe du projet ITER»*. L'objet déclaré de cet accord est de fournir un cadre juridique par lequel la Commission européenne peut «prêter» ses fonctionnaires à l'Organisation ITER. L'accord administratif définit les modalités du «prêt» des fonctionnaires de la Commission européenne à l'Organisation ITER. Il indique que les modalités dépendent du type de poste qui sera occupé. Il semble y avoir deux catégories générales de fonctionnaires mis à disposition, à savoir ceux qui sont «mis à disposition dans l'intérêt du service»* et ceux qui sont mis à disposition au sens des dispositions du Règlement du personnel de l'Organisation ITER, soit les «fonctionnaires affectés»*. L'accord administratif prévoit que les fonctionnaires «mis à disposition dans l'intérêt du service» sont «employés et directement rémunérés par l'Organisation ITER»* et qu'ils

* Traduction du greffe.

«sont soumis»* au Règlement du personnel de l'Organisation ITER pendant la période de mise à disposition (voir l'article 3). Il prévoit également que, dans le cas des «fonctionnaires affectés»*, un accord de mise à disposition est conclu entre la Commission européenne et l'Organisation ITER (voir l'article 10).

14. En mai 2009, la Commission européenne et l'Organisation ITER ont signé un document intitulé «Accord de mise à disposition»*. Il y est prévu qu'il prend effet lorsque sont apposées les signatures des parties contractantes et qu'il demeure en vigueur pendant la durée de l'accord administratif (voir l'article 10.1). Il stipule également que le Directeur général doit préparer un formulaire de mise à disposition, qui doit être signé par l'Organisation ITER et la Commission européenne et contresigné par le fonctionnaire mis à disposition (article 2 de l'Accord de mise à disposition et annexe jointe à l'accord). Les articles 3 et 4 régissent les relations entre le fonctionnaire mis à disposition, la Commission européenne et l'Organisation ITER. L'article 3 précise qu'un fonctionnaire mis à disposition de l'Organisation ITER est considéré comme étant en activité à la Commission européenne, alors que l'article 4 prévoit notamment qu'un fonctionnaire mis à disposition est un «membre du personnel»* de l'Organisation ITER qui relève de l'autorité du Directeur général sur le plan administratif et est soumis au Règlement du personnel de l'Organisation ITER. L'article 4 fournit également des précisions quant au rappel du fonctionnaire mis à disposition.

Un formulaire de mise à disposition a été signé en juillet 2009 par la Commission européenne et l'Organisation ITER et contresigné par le requérant. Il se réfère à l'Accord de mise à disposition signé en mai 2009 et précise la date de début et la durée de l'affectation ainsi que le poste auquel le requérant était affecté. Il s'agissait, en substance, d'un accord entre le requérant, l'Organisation ITER et la Commission européenne, qui prévoyait également que, pendant sa mise à disposition, le requérant devait se conformer aux règles et règlements internes de l'Organisation ITER, y compris, sans toutefois s'y limiter, les dispositions

* Traduction du greffe.

relatives à la sécurité et à la protection environnementale à respecter dans les locaux de l'Organisation ITER. Le requérant a signé d'autres formulaires de mise à disposition par la suite. Le formulaire de mise à disposition pertinent en l'espèce a été signé par le requérant le 26 avril 2016. Il était en vigueur au moment où le requérant a écrit au Directeur général le 15 février 2018. La disposition suivante figurait dans le formulaire en question :

«2. Pendant la mise à disposition, le fonctionnaire mis à disposition est un membre du personnel de l'Organisation ITER et relève de l'autorité du Directeur général sur les plans technique et administratif. Pour ce qui est de ses relations avec la Commission, le fonctionnaire mis à disposition est considéré comme étant en activité au sein des services de la Commission conformément aux dispositions de l'article 35 a) du Statut du personnel [de la Commission européenne].»*

15. Il convient de noter que, le 24 novembre 2016, la Commission européenne et l'Organisation ITER ont convenu d'une modification à l'Accord de mise à disposition. Cette modification visait à préciser que, lorsque la Commission européenne affectait des fonctionnaires à l'Organisation ITER en application du Statut du personnel de l'Union européenne, cela correspondait à une mise à disposition au sens du Règlement du personnel de l'Organisation ITER. Elle visait également à harmoniser les dispositions de l'Organisation ITER et de la Commission européenne concernant le rappel des fonctionnaires mis à disposition.

16. Il ressort clairement de ce qui précède que, le 15 février 2018, le requérant était un membre du personnel de l'Organisation ITER. En outre, il est clair qu'il était soumis au code de conduite de 2017 et qu'il devait en assumer les obligations et pouvait bénéficier de sa protection. Il n'est pas absolument incontestable que le requérant était un fonctionnaire au sens du Statut du Tribunal. Toutefois, au vu des circonstances précédemment décrites, il convient que le Tribunal parte du principe que le requérant était un fonctionnaire, qu'il avait le droit de déposer une plainte pour harcèlement, qu'il avait le droit de demander qu'une enquête soit diligentée sur ce harcèlement et qu'il

* Traduction du greffe.

peut attaquer devant le Tribunal les décisions relatives à sa plainte pour harcèlement. Le Directeur général a eu tort de refuser d'ouvrir une enquête sur sa plainte au sein de l'Organisation ITER.

17. Il est vrai que, peu de temps après les événements de février et de mars 2018, le requérant a, de fait, été rappelé et que cela s'est produit avant qu'il ne dépose sa requête devant le Tribunal. Cependant, le Tribunal a reconnu que des anciens fonctionnaires pouvaient saisir le Tribunal lorsque, notamment, l'ancien fonctionnaire invoque des droits dont il pouvait se prévaloir dans le cadre de son engagement auprès de l'organisation internationale concernée (voir, par exemple, les jugements 3505, au considérant 3, et 3915, au considérant 3).

18. Bien que la présente requête soit recevable et qu'un aspect des prétentions du requérant soit fondé, la question de la réparation est délicate. S'agissant des allégations de harcèlement, le requérant demande qu'il soit ordonné à l'Organisation défenderesse de «reconnaître qu'il a été victime de harcèlement et de lui accorder une indemnité pour le préjudice qu'il a subi du fait de ce harcèlement, d'un montant de 50 000 [euros]*. Même s'il y avait lieu, en principe, d'ordonner une telle réparation, le Tribunal ne dispose pas de suffisamment d'éléments pour se prononcer sur la question de savoir si l'on se trouve en présence d'un cas de harcèlement. De plus, dans les circonstances de l'espèce, étant donné que le requérant a quitté l'Organisation ITER, il ne serait pas opportun d'ordonner à cette dernière d'enquêter sur ses allégations (voir les jugements 3639, au considérant 9, ou 3935, au considérant 8). Le requérant a toutefois droit à une indemnité pour tort moral en raison du fait que l'Organisation ITER n'a pas mené une telle enquête en réponse à sa lettre du 15 février 2018. Le Tribunal fixe le montant de cette indemnité à 6 000 euros. Le requérant ayant obtenu partiellement gain de cause, il a droit à des dépens, fixés à 4 000 euros.

* Traduction du greffe.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'Organisation ITER versera au requérant une indemnité de 6 000 euros pour tort moral.
2. L'Organisation ITER versera au requérant la somme de 4 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 1^{er} novembre 2019, par M^{me} Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

(Signé)

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

DRAŽEN PETROVIĆ