

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

H.
c.
OMPI

134^e session

Jugement n° 4504

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M^{me} D. H. le 13 mai 2019 et régularisée le 11 juillet, la réponse de l'OMPI du 25 novembre 2019, la réplique de la requérante du 7 février 2020 et la duplique de l'OMPI du 12 mai 2020;

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 la décision de la rétrograder du grade P4 au grade P3 pendant une période de deux ans.

Au moment des faits, la requérante travaillait en tant que conseillère, au grade P4, au sein de la Division de l'infrastructure du droit d'auteur de l'Académie de l'OMPI.

Le 7 décembre 2016, la requérante fut priée par M. S., son supérieur hiérarchique de deuxième niveau, de venir dans son bureau pour rencontrer M. K., son supérieur hiérarchique direct, afin de discuter d'un rapport de mission qu'elle avait rédigé. Il lui était indiqué qu'elle n'avait pas modifié le projet de rapport comme elle s'était engagée à le

faire (qu'elle n'avait «pas changé une ligne»*) et qu'elle le niait (le Comité d'appel de l'OMPI conclut que, d'un point de vue factuel, cette allégation était fausse). Étant donné que les participants commençaient à élever la voix et que la réunion devenait conflictuelle, la requérante quitta la pièce, claqua la porte et on l'entendit prononcer les mots «*fuck*» et «*assholes*». Quelques jours plus tard, elle envoya un courriel à ses supérieurs hiérarchiques, dans lequel elle présentait ses excuses pour les mots qu'elle avait proférés «par frustration en sortant du bureau»*.

Le 20 janvier 2017, M. K. adressa un mémorandum au Département de la gestion des ressources humaines pour demander que la requérante soit mutée hors de l'Académie de l'OMPI.

Le 24 janvier 2017, la requérante fut informée que la Division de la supervision interne (DSI) avait ouvert une enquête sur des allégations de «comportement et/ou langage inapproprié et irrespectueux envers des collègues»*.

Le 25 janvier 2017, la requérante écrivit à la DSI, prétendant que M. K. et M. S. l'avaient agressée physiquement et verbalement pendant la réunion du 7 décembre 2016 et que, depuis, ils menaient contre elle une campagne de diffamation. Elle demanda à la DSI d'enquêter sur ses allégations.

Par un mémorandum daté du 14 mars 2017, la DSI informa la requérante qu'elle avait décidé de clore le dossier sans mener d'enquête complète, car elle n'avait trouvé aucune information crédible à l'appui de ses allégations.

Dans son rapport d'enquête relatif aux allégations formulées contre la requérante, daté du 7 novembre 2017, la DSI conclut que l'intéressée avait employé des termes insultants en sortant de la réunion et que ceux-ci ne pouvaient s'adresser qu'à ses supérieurs hiérarchiques et avaient été criés suffisamment fort pour être entendus dans les bureaux voisins. Elle estima également qu'il n'y avait aucune preuve d'abus de la part de ses supérieurs hiérarchiques pendant la réunion et conclut qu'au contraire

* Traduction du greffe.

«les preuves réunies au cours de l'enquête sugg[é]raient] que, pendant la réunion, l'animosité provenait essentiellement de [la requérante]»*. Elle recommanda que soit engagée une procédure disciplinaire à l'encontre de celle-ci.

Le 11 décembre 2017, la requérante reçut une lettre de notification des charges, dans laquelle elle était informée par la Vice-directrice générale de sa décision d'engager une procédure disciplinaire à son encontre pour avoir employé des termes injurieux à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques. Il lui était demandé de communiquer ses observations, ce qu'elle fit le 24 décembre 2017.

Le 31 janvier 2018, la requérante fut informée que le Directeur général avait conclu que l'accusation selon laquelle elle avait employé des termes injurieux à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques était établie au-delà de tout doute raisonnable. Il avait décidé de la rétrograder du grade P4 au grade P3 pendant une période de cinq ans, avec effet au 1^{er} février 2018.

Le 1^{er} mai 2018, la requérante introduisit un recours contre cette décision devant le Comité d'appel de l'OMPI. Dans son rapport du 14 décembre 2018, le Comité d'appel marqua son désaccord avec les conclusions de la DSI selon lesquelles les termes en question étaient «adressés à ou employés à l'égard de»* ses supérieurs hiérarchiques, étant donné qu'elle avait quitté le bureau de M. S. et fermé la porte lorsqu'elle les avait prononcés. Il releva qu'elle l'avait fait dans un état d'émotion intense, provoqué par les accusations de ses supérieurs hiérarchiques selon lesquelles son rapport de mission n'avait pas été modifié, alors qu'en fait il l'avait été, et par une question qui aurait été adressée à la requérante par M. S. et qui avait une connotation dégradante. Il estima également que les conclusions de la DSI reposaient sur un rapport d'enquête vicié et étaient entachées d'une erreur de fait, et que la requérante avait formulé des allégations très graves à l'encontre de ses supérieurs hiérarchiques, sur lesquelles la DSI n'avait pas mené d'enquête approfondie. Sur la base de ses constatations, le Comité

* Traduction du greffe.

d'appel conclut que la mesure disciplinaire infligée était manifestement disproportionnée au regard du comportement de la requérante. Il recommanda l'annulation de la décision du 31 janvier 2018, l'application de la mesure disciplinaire de réprimande écrite et l'octroi de dépens à l'intéressée.

Par une lettre datée du 8 février 2019, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé de réduire la durée de la rétrogradation de cinq à deux ans, ce qu'il estimait être une sanction proportionnée, et de lui accorder des dépens d'un montant correspondant aux honoraires de son avocat pour huit heures de service. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et de déclarer qu'une sanction proportionnée serait un avertissement verbal ou, à titre alternatif, une réprimande écrite. À titre subsidiaire, elle demande au Tribunal de déclarer qu'une sanction proportionnée pourrait être une réduction de la durée de sa rétrogradation à une période de trois mois allant du 1^{er} février 2018 au 30 avril 2018. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel à raison de toute perte de traitement, droits à pension et autres prestations, subie du fait de la décision attaquée, ainsi que des dépens d'un montant de 30 000 francs suisses, y compris les dépens engagés au titre du recours interne. Dans sa réplique, elle réclame une indemnité de 20 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral.

L'OMPI demande au Tribunal de rejeter la requête comme dénuée de fondement dans son intégralité. Elle s'oppose à la conclusion de la requérante tendant à l'octroi de dommages-intérêts pour tort moral, au motif qu'un requérant n'est pas recevable à formuler, dans le cadre de sa réplique, des conclusions nouvelles par rapport à celles figurant dans sa requête.

CONSIDÈRE:

1. La mesure disciplinaire qui est au cœur de la présente affaire a été initialement infligée à la requérante en raison des mots qu'elle a proférés dans les circonstances exposées dans l'état de fait ci-dessus,

alors qu'elle quittait une réunion le 7 décembre 2016. Elle avait participé à cette réunion avec son supérieur hiérarchique direct, M. K., à la demande de M. S., son supérieur hiérarchique de deuxième niveau, dans le bureau de ce dernier. Dans sa lettre datée du 31 janvier 2018, par laquelle le Directeur général a infligé à la requérante la mesure disciplinaire de rétrogradation du grade P4, échelon PP1, au grade P3, échelon PP2, pendant une période de cinq ans (la décision initiale), celui-ci a résumé l'accusation comme suit: «L'accusation précise qui a été portée contre vous était que vous aviez employé des termes injurieux à l'égard de vos supérieurs hiérarchiques, MM. [K. et S.], laquelle, si elle est établie, constituerait une violation de l'alinéa a) de l'article 1.5 du Statut du personnel ("Conduite"), de l'article 11.1 du Statut du personnel ("Environnement de travail empreint de respect"), de la disposition 1.5.1 du Règlement du personnel ("Discrimination ou harcèlement") et des Normes de conduite de la fonction publique internationale (les "Normes de conduite") (en particulier des paragraphes 2, 3, 6 et 14)»*.

2. En vertu de la disposition 10.1.1 du Règlement du personnel, les mesures disciplinaires pouvant être infligées à un fonctionnaire étaient, par ordre de sévérité: la réprimande écrite; le retard dans l'avancement d'échelon, pendant une période déterminée; la rétrogradation d'échelon dans le même grade; la rétrogradation de grade pendant une période déterminée; la révocation; et le renvoi sans préavis pour faute grave. C'est la quatrième mesure disciplinaire la plus sévère qui a été infligée à la requérante.

3. Le recours interne de la requérante était dirigé contre la décision initiale du 31 janvier 2018. Dans la décision attaquée, datée du 8 février 2019, s'écartant des recommandations du Comité d'appel d'annuler la décision originale, de réduire la sanction et d'infliger en lieu et place la mesure disciplinaire de réprimande écrite comme prévu à l'alinéa a) 1) de la disposition 10.1.1 du Règlement du personnel et d'accorder à la requérante des dépens sous réserve qu'elle produise les justificatifs nécessaires, le Directeur général a maintenu la rétrogradation

* Traduction du greffe.

prévue initialement, mais pendant une période de deux ans au lieu de cinq. Il a également accordé à la requérante le remboursement de huit heures d'honoraires d'avocat. L'OMPI lui a remboursé la somme de 3 015,60 francs suisses, alors qu'elle avait en fait engagé 15 663 francs de dépens pour la procédure de recours interne, dont elle demande le remboursement devant le Tribunal.

4. Le Tribunal considère qu'il convient d'examiner cette dernière demande à ce stade, avant d'exposer les autres conclusions de la requérante. Conformément à la jurisprudence du Tribunal, les dépens au titre de la procédure de recours interne ne peuvent être octroyés que dans des circonstances exceptionnelles (voir, par exemple, le jugement 4369, au considérant 22). Or de telles circonstances ne se rencontrent pas en l'espèce. Toutefois, en accordant à la requérante le remboursement de huit heures d'honoraires d'avocat, le Directeur général a indiqué dans la décision attaquée que cette décision «a[vait] été prise à titre exceptionnel, car les dépens ne sont normalement pas remboursés au stade de la procédure interne devant le Comité»*, mais qu'il avait pris cette décision «compte tenu du fait que [la requérante avait] contesté devant le Comité une mesure disciplinaire comportant un élément financier et aussi parce qu'[elle avait] partiellement obtenu gain de cause»*. Le Directeur général a ainsi justifié le remboursement à la requérante de huit heures d'honoraires d'avocat, sans indiquer comment il était parvenu à ce montant. Étant donné que le recours interne a abouti à une réduction substantielle de la période de rétrogradation prévue initialement, il était raisonnable, de l'avis du Tribunal, d'accorder à la requérante la moitié des dépens qu'elle avait engagés dans le cadre du recours interne, en déduisant de ce montant la somme qui lui avait déjà été versée à ce titre. C'est ce qu'ordonnera le Tribunal.

5. Concernant les autres conclusions, la requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de conclure que la sanction infligée était disproportionnée et qu'une sanction proportionnée serait un avertissement verbal ou une réprimande écrite, voire, à titre subsidiaire,

* Traduction du greffe.

une réduction de la durée de sa rétrogradation à une période de trois mois allant du 1^{er} février 2018 au 30 avril 2018. Elle demande également au Tribunal d'ordonner à l'OMPI de l'indemniser pour toute perte de traitement, droits à pension et autres prestations résultant de la décision de la rétrograder, et de lui rembourser les dépens qu'elle a engagés dans le cadre de la procédure devant le Tribunal.

Dans sa réplique, la requérante réclame pour la première fois une indemnité de 20 000 francs suisses à titre de dommages-intérêts pour tort moral. Cette conclusion est irrecevable, dès lors qu'il ressort de la jurisprudence du Tribunal qu'il ne saurait accueillir les conclusions à des fins d'indemnisation de nouveaux chefs de préjudice qui ont été présentées par un requérant pour la première fois dans sa réplique (voir, par exemple, le jugement 4215, au considérant 29).

6. Selon une jurisprudence constante, les décisions portant sur des questions disciplinaires relèvent du pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation internationale et ne peuvent faire l'objet que d'un contrôle limité. Il appartient au Tribunal de déterminer si une décision prise en vertu du pouvoir discrétionnaire émane d'un organe compétent, est régulière en la forme, si la procédure a été correctement suivie et, en ce qui concerne la légalité interne, si l'appréciation à laquelle l'autorité administrative a procédé est fondée sur une erreur de droit ou des faits inexacts, ou si elle révèle que des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération ou si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier ou enfin si un détournement de pouvoir est établi. De plus, le Tribunal ne mettra en cause les constatations d'un organe d'enquête qu'en cas d'erreur manifeste (voir, par exemple, le jugement 4444, au considérant 5).

7. La requérante conteste la décision attaquée au motif qu'elle ne serait pas suffisamment motivée; que la décision serait entachée d'erreurs de fait parce qu'elle n'aurait pas employé les termes en question à l'égard ses supérieurs hiérarchiques, mais qu'elle aurait plutôt marmonné pour elle-même; qu'elle aurait prononcé les mots injurieux alors qu'elle était en état de choc, ce qui constituerait une circonstance atténuante bien plus importante que le fait d'être dans un état d'émotion intense, comme

il a été conclu dans la décision attaquée; qu'elle aurait présenté des excuses de manière spontanée immédiatement après l'incident, ce qui aurait dû être considéré comme une circonstance atténuante en plus des événements qui ont suivi l'incident, notamment ses tentatives de réconciliation alors que le Département de la gestion des ressources humaines n'aurait fait aucun effort pour régler le conflit; que le traitement que ses supérieurs hiérarchiques lui ont réservé serait aussi déterminant et constituerait une circonstance atténuante qui devrait être prise en considération; que l'enquête aurait été viciée; que le Directeur général n'aurait pas eu accès à tous les faits pertinents et que la rétrogradation pendant une période de deux ans serait une mesure disproportionnée compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'affaire.

8. À l'exception de la demande de la requérante en vue de l'annulation de la décision attaquée aux motifs qu'elle ne serait pas suffisamment motivée et que l'enquête aurait été viciée, ses arguments portent principalement sur la sévérité de la mesure disciplinaire de rétrogradation du grade P4 au grade P3 pendant une période de deux ans. Elle souligne essentiellement les mérites des conclusions du Comité d'appel et des recommandations tendant à ce que lui soit infligée une réprimande écrite tout en suggérant à titre alternatif l'infliction d'un avertissement verbal.

9. Ce qui est crucial ici est la manière dont le Directeur général a utilisé le résultat du rapport d'enquête pour prendre la décision initiale et, plus particulièrement, pour prendre la décision attaquée. De l'avis du Tribunal, la requérante ne peut obtenir gain de cause en soutenant que son comportement, dans les circonstances qui prévalaient au moment des faits, ne constituait pas une faute. En effet, l'article 11.1 du Statut du personnel impose à tous les fonctionnaires de l'OMPI de contribuer à l'instauration d'un environnement de travail harmonieux et empreint de respect et, accessoirement, les paragraphes 2 et 14 des Normes de conduite de la fonction publique internationale, applicables aux fonctionnaires de l'OMPI en vertu de l'alinéa c) l'article 1.5 du Statut du personnel, exigent respectivement des fonctionnaires internationaux qu'ils respectent les normes de conduite les plus élevées et qu'ils

s'astreignent constamment à considérer ce que des paroles ou des actes peuvent signifier pour d'autres. Ainsi, le Directeur général pouvait légitimement accuser la requérante de «violation de la disposition 1.5.1 du Règlement du personnel [...] par référence à l'interdiction de toute "insulte sur le lieu de travail", que [la requérante] n'a[vait] pas respectée»*.

10. En ce qui concerne le moyen selon lequel la décision attaquée n'aurait pas été suffisamment motivée, l'alinéa k) de la disposition 11.5.3 du Règlement du personnel prévoit que le Directeur général prend pleinement en considération les opinions et recommandations du Comité d'appel avant de rendre une décision finale. Étant donné que, dans le cadre d'un recours interne, le rôle du Comité d'appel est consultatif, le Directeur général peut rejeter ses recommandations à condition qu'il avance des motifs clairs et convaincants pour justifier cette décision (voir, par exemple, le jugement 2699, au considérant 24). En l'espèce, il ressort de la décision attaquée que le Directeur général a bien avancé des motifs clairs et convaincants pour rejeter le raisonnement et les recommandations du Comité d'appel, et le moyen par lequel la requérante soutient le contraire est dénué de fondement.

11. S'agissant de la sévérité de la sanction, il ressort de la jurisprudence du Tribunal que «[l']autorité investie du pouvoir disciplinaire au sein d'une organisation internationale dispose d'un pouvoir d'appréciation quant au choix de la sanction infligée à l'un de ses fonctionnaires à raison d'une faute commise par ce dernier. Sa décision doit cependant, dans tous les cas, respecter le principe de proportionnalité qui s'impose en la matière» (voir, par exemple, les jugements 3971, au considérant 17, 3953, au considérant 14, 3944, au considérant 12, et 3640, au considérant 29). La question qui se pose en l'espèce est celle de savoir si la sanction de rétrogradation du grade P4 au grade P3 infligée à la requérante pendant une période de deux ans était ou non disproportionnée compte tenu de la faute qui a été établie. Lors de l'examen de la proportionnalité de la sanction, le Tribunal ne saurait substituer son appréciation à celle d'une autorité disciplinaire; il

* Traduction du greffe.

se borne à évaluer si la décision est dans les limites de l'acceptable. Le défaut de proportionnalité doit être considéré comme une erreur de droit justifiant l'annulation d'une mesure disciplinaire, même si la décision en cause est de nature discrétionnaire. Lorsque l'on cherche à déterminer si une mesure disciplinaire est disproportionnée au regard de la faute commise, il y a lieu de prendre en compte les circonstances, tant objectives que subjectives (voir le jugement 4478, au considérant 11, et la jurisprudence citée).

12. Dans la décision attaquée du 8 février 2019, le Directeur général a estimé que la mesure disciplinaire de réprimande écrite recommandée par le Comité d'appel n'était pas proportionnée à la faute de la requérante. Il a principalement évoqué, comme circonstances aggravantes, la nature et la gravité des termes injurieux employés par la requérante à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques et qui, selon lui, ne pouvaient pas être tolérés sur le lieu de travail, en particulier à l'OMPI qui appartient au régime commun des Nations Unies. Il a également rappelé les circonstances atténuantes sur lesquelles il s'était appuyé dans la décision initiale: le fait que la requérante avait présenté des excuses par écrit pour avoir employé les termes en question peu après l'incident; qu'elle était un membre du personnel de longue date «dont les résultats étaient largement satisfaisants»* et sa situation personnelle, en particulier le fait qu'elle était mère célibataire avec un enfant à charge. Le Directeur général a également tenu compte de l'état émotionnel de la requérante au moment où elle avait employé les termes inappropriés et a accepté la conclusion du Comité d'appel selon laquelle, même si l'utilisation de ces termes par la requérante dans ces circonstances était grave, son comportement ne constituait pas de l'insubordination.

13. Bien que le Directeur général ait considéré à juste titre les excuses de la requérante comme une circonstance atténuante, il a indiqué qu'à part cela les incidents mis en évidence par le Comité d'appel qui s'étaient produits après la réunion ne devaient pas être pris en considération comme des circonstances atténuantes. Ce faisant, le

* Traduction du greffe.

Directeur général a, à tort, rejeté la conclusion du Comité d'appel selon laquelle les excuses présentées par la requérante et les efforts qu'elle avait déployés après la réunion pour régler le différend avec ses supérieurs hiérarchiques (qui, eux, n'ont pas œuvré en ce sens) devaient être pris en considération comme une circonstance atténuante.

14. Le Comité d'appel avait également relevé la conclusion émise par le Directeur général dans la décision initiale selon laquelle l'argument de la requérante consistant à dire qu'elle avait employé les termes inappropriés alors qu'elle était en état de choc ne pouvait pas être invoqué comme une circonstance atténuante. Ainsi, alors qu'il n'avait pas contesté le fait que la requérante avait eu besoin de soins médicaux, il a supposé, sans aucune preuve, qu'elle avait consulté un médecin immédiatement après la réunion en raison, comme l'avait conclu la DSI, de sa propre perception des conséquences susceptibles de découler du fait qu'elle avait employé des termes inappropriés à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques. Il avait toutefois reconnu que la requérante avait employé les termes en question parce qu'elle avait ressenti de la «frustration»*.

15. Dans la décision attaquée, le Directeur général a rappelé la conclusion du Comité d'appel selon laquelle «la frustration»* et «le choc»* sont «tous deux des états d'émotion intense»* et qu'à cet égard les termes employés importaient peu. Il avait utilisé l'expression «état d'émotion intense»* pour décrire l'état émotionnel de la requérante au moment où elle avait proféré les mots inappropriés, «étant donné qu'elle peut mieux traduire l'intensité de [l']état émotionnel [de la requérante]»* que le terme «frustration»* employé dans la décision initiale. Il avait cité cet extrait et rappelé qu'il avait accepté la conclusion du Comité d'appel selon laquelle l'insubordination n'avait pas été prouvée, pour justifier la réduction de la mesure disciplinaire de rétrogradation à deux ans au lieu de cinq.

* Traduction du greffe.

16. Le Directeur général a également commis une erreur en ne prenant pas en considération comme circonstance atténuante l'impact de la source et de la nature du différend survenu à la réunion entre la requérante et ses supérieurs hiérarchiques, qui portait sur leur insistance à déclarer qu'elle n'avait pas apporté la moindre modification à son projet de rapport de mission, comme cela lui avait été demandé. Le Directeur général avait en fait admis que, suite aux commentaires du supérieur hiérarchique direct de la requérante, celle-ci avait apporté des modifications significatives, nombreuses et évidentes au rapport. Pourtant, dans la décision attaquée, le Directeur général a maintenu la conclusion qu'il avait formulée dans la décision initiale, selon laquelle ces circonstances ne permettaient pas de justifier l'emploi de termes injurieux à l'égard de collègues, sans tenir compte, comme il aurait dû le faire, du caractère atténuant de ces circonstances sur la gravité du comportement de la requérante.

17. En conséquence, la décision attaquée devra être annulée en tant qu'elle a conclu que la rétrogradation du grade P4, échelon PP1, au grade P3, échelon PP2, pendant une période de deux ans constituait une mesure disciplinaire proportionnée. L'affaire sera renvoyée à l'OMPI afin qu'elle réexamine la question de savoir si, compte tenu de l'ensemble des circonstances, une sanction disciplinaire moins sévère devrait être infligée et, dans l'affirmative, laquelle.

Par suite de l'annulation de la décision attaquée dans la mesure indiquée dans le présent considérant, il sera ordonné à l'OMPI de rembourser à la requérante, à titre de dommages-intérêts pour tort matériel, l'ensemble des traitements et indemnités qu'elle aurait perçus si la sanction disciplinaire de rétrogradation ne lui avait pas été infligée.

La requérante se verra accorder des dépens d'un montant de 8 000 francs suisses au titre de la présente procédure.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. La décision attaquée est annulée dans la mesure indiquée au considérant 17 ci-dessus et l'affaire est renvoyée à l'OMPI afin qu'elle soit réexaminée à la lumière du présent jugement.
2. L'OMPI remboursera à la requérante, à titre de dommages-intérêts pour tort matériel, l'ensemble des traitements et indemnités que celle-ci aurait perçus si la sanction disciplinaire de rétrogradation ne lui avait pas été infligée.
3. L'OMPI versera à la requérante la somme de 8 000 francs suisses à titre de dépens pour la procédure devant le Tribunal.
4. L'OMPI versera également à la requérante la moitié des dépens qu'elle a engagés dans la procédure de recours interne, en déduisant de ce montant la somme qui lui a déjà été versée à ce titre.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 16 mai 2022, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 6 juillet 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ