

P.
c.
OEB

137^e session

Jugement n° 4794

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M. L. M. A. P. le 19 mars 2018 et régularisée le 21 avril, le mémoire en réponse de l'OEB du 14 août 2018, la réplique du requérant du 18 octobre 2018, régularisée le 5 novembre, et la duplique de l'OEB du 18 février 2019;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant conteste son rapport d'évaluation de 2016.

À compter du 1^{er} janvier 2015, le cadre réglementaire de l'OEB concernant l'établissement et le réexamen des rapports de notation a été modifié. Avant cette date, ce cadre était contenu dans la circulaire n° 246, intitulée «Directives générales relatives à la notation», et, à compter de cette date, il était contenu dans la circulaire n° 366, intitulée «Directives générales relatives à la gestion des performances». Le remplacement de l'ancienne circulaire par la nouvelle a eu lieu parallèlement à l'introduction d'un nouveau système de carrière au sein de l'OEB par la décision du Conseil d'administration CA/D 10/14 du 11 décembre 2014, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Le requérant, fonctionnaire de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, depuis 2004, qui occupait un poste d'examineur de brevets, assura, du 1^{er} janvier au 30 septembre 2016, des fonctions de représentant du personnel à hauteur de 50 pour cent des heures de travail normales. Le 1^{er} juillet 2016, dans le cadre de son entretien intermédiaire d'évaluation pour l'année en cours, il fut informé que ses performances étaient nettement en dessous de ses objectifs et de ses capacités et qu'une amélioration devenait urgente. Après avoir pris part à un entretien préalable le 28 février 2017, il reçut son rapport d'évaluation pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016, qui faisait état d'une note globale de 5 (sur une échelle de 1 à 8) indiquant que ses performances, qui s'étaient nettement améliorées, «correspondaient au niveau requis pour la fonction exercée». Le requérant manifesta son désaccord avec le rapport et demanda l'attribution d'une note globale de 3, signifiant que ses performances devaient être jugées comme «nettement supérieures au niveau requis».

Conformément à la section B(11) de la circulaire n° 366, un entretien de conciliation eut lieu le 27 mars 2017 entre le requérant, le notateur et le supérieur habilité à contresigner. À la suite de cet entretien, un nouveau rapport d'évaluation fut établi, dans lequel les observations du notateur dans les rubriques relatives à la «qualité» et aux «commentaires généraux sur la réalisation des objectifs» furent amendés même si la note globale resta la même.

Le 4 mai 2017, le requérant exprima son désaccord avec la nouvelle version du rapport et, le même jour, souleva une objection auprès de la Commission d'évaluation.

Dans son avis du 11 octobre 2017, celle-ci considéra que l'évaluation des performances de l'intéressé n'était ni arbitraire ni discriminatoire, mais recommanda que le rapport soit remis au notateur et au supérieur habilité à contresigner afin que la formulation des commentaires qu'il contenait soit revue pour ne tenir compte que des activités d'examineur du requérant et non de celles de représentant du personnel. Par une lettre du 8 décembre 2017, le Vice-président chargé de la Direction générale 4 (DG4) informa le requérant de sa décision de suivre ces recommandations. Telle est la décision attaquée.

À la suite de cette décision, le notateur modifia le rapport d'évaluation litigieux en supprimant les commentaires qui mentionnaient les activités de représentant du personnel.

Dans sa requête, le requérant demande au Tribunal d'annuler les «corrections imposées» dans son rapport d'évaluation de 2016 sur la base de la recommandation de la Commission d'évaluation en ce sens, de lui attribuer la note globale de 3 ou, à défaut, de reconsidérer l'évaluation de ses performances. Il sollicite également l'attribution d'une promotion pour 2016 et de quatre échelons pour 2014 et 2015, la réparation des dommages matériel et moral qu'il estime avoir subis, ainsi que l'octroi de dépens.

L'OEB, pour sa part, considère que la conclusion tendant à l'attribution d'une note globale de 3 est irrecevable car il n'appartient pas au Tribunal de prononcer des injonctions. Il en est de même, selon elle, de la demande de promotion, qui constituerait une tentative d'élargissement du litige et qui, en tout état de cause, aurait perdu son objet dès lors que le requérant a été promu en 2018. S'agissant de la demande de dédommagement, l'Organisation affirme qu'aucun tort n'a été établi mais que, si le Tribunal devait décider d'annuler le rapport d'évaluation, le préjudice allégué serait, par là même, suffisamment réparé. En conséquence, elle sollicite le rejet de la requête comme partiellement irrecevable et intégralement infondée.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant sollicite l'annulation de la décision du Vice-président chargé de la Direction générale 4 (DG4) du 8 décembre 2017 portant sur son rapport d'évaluation de 2016. Par cette décision, le Vice-président a rejeté l'objection du requérant relative à ce rapport en faisant siennes les recommandations unanimes de la Commission d'évaluation contenues dans son avis du 11 octobre 2017.

Selon cette décision et cet avis, le rapport d'évaluation de 2016 de l'intéressé n'était ni arbitraire ni discriminatoire. S'agissant de la recommandation de la Commission de revoir ce rapport afin d'y retirer toute référence au travail effectué par le requérant en qualité de

représentant du personnel, elle a reçu l'aval du Vice-président, à la suite de quoi l'Organisation a apporté les correctifs nécessaires.

Insatisfait, le requérant demande pour l'essentiel au Tribunal de réinstaurer les termes contenus dans son rapport d'évaluation initial en ce qui concerne son travail en qualité de représentant du personnel et d'ordonner que lui soit attribuée une notation plus généreuse et qu'il soit gratifié d'une promotion pour 2016, ainsi que de quatre échelons pour 2014 et 2015. Il sollicite par ailleurs la réparation des dommages matériel et moral qu'il estime avoir subis, ainsi que l'octroi de dépens.

2. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral. Le Tribunal considère cependant que les parties ont présenté des écritures et des documents suffisamment abondants et explicites pour lui permettre d'être dûment informé de leurs arguments et des éléments de preuve pertinents. Cette demande de débat oral est donc rejetée.

3. Au sujet du rapport d'évaluation d'un fonctionnaire tel le requérant, l'article 47bis du Statut des fonctionnaires de l'OEB édicte ce qui suit:

- «(1) L'évaluation des performances et des compétences est une attribution managériale. Elle doit se faire de manière équitable et objective.
- (2) L'aptitude, le rendement et la conduite dans le service de chaque agent, à l'exception du Président et des Vice-Présidents, font l'objet d'un rapport d'évaluation établi au moins une fois par an, dans les conditions fixées par l'autorité investie du pouvoir de nomination.
- (3) Ce rapport d'évaluation est communiqué à l'agent. Celui-ci a la faculté d'y joindre toutes observations qu'il juge utiles.»

Le paragraphe 2 de l'article 110 du Statut, dans sa version applicable à l'époque des faits, prévoit par ailleurs ceci au sujet de la procédure de recours interne concernant ces rapports d'évaluation:

«Les décisions suivantes sont exclues de la procédure de recours interne :

[...]

- e) les rapports d'évaluation visés à l'article 47bis.»

Cet article est complété par l'article 110bis du Statut, qui dispose notamment ce qui suit s'agissant de la procédure d'objection à l'encontre des rapports d'évaluation:

- «(1) En cas de désaccord sur un rapport d'évaluation visé à l'article 47bis, les parties s'efforcent de régler leur litige au moyen de la conciliation.
- (2) Si à l'issue de la conciliation, un agent n'est toujours pas satisfait de son rapport d'évaluation, il peut le contester en soulevant une objection auprès de la [C]ommission d'évaluation.
- (3) Au début de chaque année, le Président de l'Office désigne le président de la [C]ommission d'évaluation et son suppléant, ainsi que quinze agents en activité de service parmi lesquels le président ou son suppléant choisit trois membres pour chaque session.
- (4) La [C]ommission d'évaluation examine si le rapport d'évaluation est arbitraire ou discriminatoire.
- (5) L'autorité compétente prend une décision définitive concernant l'objection, en tenant dûment compte de l'appréciation de la [C]ommission d'évaluation.
- (6) Le Président de l'Office peut arrêter des conditions supplémentaires relatives au règlement des litiges portant sur les rapports d'évaluation.»

4. Le rapport d'évaluation du requérant pour l'année 2016 a été établi conformément aux dispositions de la circulaire n° 366 en ce qui concerne notamment les procédures de conciliation et d'objection. Par la décision du Conseil d'administration du 11 décembre 2014 (CA/D 10/14), l'OEB a introduit un nouveau système de carrière à compter du 1^{er} janvier 2015. Cette décision a notamment inséré dans le Statut des fonctionnaires les nouveaux articles 47bis et 110bis, précités, pour modifier la procédure de conciliation et prévoir une procédure d'objection devant une commission d'évaluation, tout en amendant le paragraphe 3 de l'article 109 et le paragraphe 2 de l'article 110 du Statut pour exclure les rapports d'évaluation de la procédure de réexamen et de la procédure de recours interne.

5. La section B(11) de la circulaire n° 366 précise les modalités de la nouvelle procédure de conciliation, tandis que les sections B(12) et B(13) décrivent la procédure d'objection auprès de la Commission d'évaluation. Ces dispositions prescrivent ce qui suit:

«B. CYCLE DE GESTION DES PERFORMANCES

[...]

(11) Conciliation

Lorsque le supérieur habilité à contresigner reçoit une notification selon laquelle l'agent n'est pas d'accord avec son rapport, il doit organiser dans les plus brefs délais une réunion de conciliation avec cet agent et son notateur afin de parvenir à un accord.

À l'issue de la procédure de conciliation, le rapport est soit modifié soit confirmé. Le notateur transmet à l'agent la version définitive du rapport d'évaluation, après intégration des éventuelles modifications convenues et après validation définitive par le supérieur habilité à contresigner.

Le supérieur habilité à contresigner établit un résumé des conclusions de la conciliation qui est communiqué à l'agent ainsi qu'au notateur.

Si l'agent ne se présente pas à la réunion de conciliation, le notateur et le supérieur habilité à contresigner peuvent poursuivre la procédure en son absence.

L'ensemble de la procédure, allant de la notification du désaccord de l'agent à la transmission du rapport d'évaluation définitif à ce dernier, éventuellement après modification, ne peut pas excéder une durée de [vingt] jours ouvrables.

Si l'agent ne reçoit pas le rapport d'évaluation dans ce délai, il peut en conclure que l'absence de réponse vaut refus de modifier le rapport d'évaluation.

(12) Objections auprès de la [C]ommission d'évaluation

Si, après avoir reçu le rapport d'évaluation à la suite d'une conciliation avec le notateur et le supérieur habilité à contresigner ou après l'expiration du délai mentionné au point précédent, l'agent

- a) souhaite s'en tenir là, il doit en donner la confirmation et envoyer le rapport à la [Direction principale des] Ressources humaines.
- b) n'est toujours pas satisfait de son rapport d'évaluation et souhaite entamer d'autre[s] démarches, il doit, dans un délai de dix jours ouvrables, demander la poursuite de la procédure en soulevant une objection auprès de la [C]ommission d'évaluation via l'outil électronique et en exposant par écrit les motifs de l'objection ainsi que la réparation demandée. Le rapport d'évaluation et le résumé des conclusions de la procédure de conciliation sont alors envoyés, sous couvert du notateur, à la [Direction principale des] Ressources humaines, qui les transmet à la [C]ommission d'évaluation.

Si l'agent ne réagit pas dans le délai susvisé, le rapport sera réputé achevé, et la [Direction principale des] Ressources humaines mettra fin à la procédure.

(13) Procédure d'objection

- (1) La procédure devant la [C]ommission d'évaluation se déroule par écrit, sauf décision contraire de la [C]ommission.
- (2) La [C]ommission d'évaluation examine les objections et détermine si le rapport d'évaluation est arbitraire ou discriminatoire.
- (3) L'appréciation de la [C]ommission d'évaluation est soumise à l'autorité compétente afin que cette dernière prenne une décision définitive sur l'objection.
- (4) La décision définitive et l'appréciation de la [C]ommission d'évaluation sont communiquées à l'agent, au notateur et au supérieur habilité à contresigner.
- (5) S'il est décidé de confirmer le rapport, ce dernier est réputé être définitif et il est versé dans le dossier individuel par la [Direction principale des] Ressources humaines.
- (6) S'il est décidé de modifier le rapport, le notateur sera chargé de mettre en œuvre la décision dans l'outil électronique et de transmettre le rapport à l'agent après validation par le supérieur habilité à contresigner. L'agent doit accuser réception du rapport modifié dans un délai de quinze jours ouvrables et le renvoyer à la [Direction principale des] Ressources humaines qui le versera dans son dossier individuel.»

6. Le requérant soutient tout d'abord que la procédure suivie pour son rapport d'évaluation de 2016 serait irrégulière et illégale du fait que la Commission d'évaluation ne serait pas un véritable organe paritaire, que le recours à la Commission de recours interne serait dorénavant aboli et que le pouvoir de révision en matière de rapports d'évaluation serait désormais limité.

7. Mais, dans son jugement 4257, aux considérants 12 et 13, le Tribunal a déjà écarté des arguments semblables à la critique du requérant selon laquelle la composition de la Commission d'évaluation rendrait illégales les procédures de conciliation et d'objection prévues par l'article 110bis du Statut des fonctionnaires et la circulaire n° 366, en déclarant notamment ce qui suit:

«12. [L'un des] argument[s] du requérant est que le nouveau cadre ne prévoit aucun réexamen impartial du rapport de notation comprenant, en dernier ressort, un réexamen par un comité de recours composé de représentants de la direction et du personnel en nombre égal. En substance, cet argument soulève deux questions. Tout d'abord, l'examen de la

Commission d'évaluation se limite, selon le nouveau cadre réglementaire, à déterminer si le rapport de notation était arbitraire ou discriminatoire. Ensuite, l'issue de cette procédure ne peut être contestée par le biais d'un recours interne. Sur ce second point, le Tribunal a eu maintes fois l'occasion de souligner l'intérêt de mettre en place des mécanismes de recours interne efficaces (voir le jugement 3732, au considérant 2, et la jurisprudence citée). Le Tribunal n'a toutefois pas dit que de tels mécanismes seraient obligatoires, ou que sa compétence pour se prononcer sur une décision définitive dépendrait de leur existence.

13. S'agissant de l'argument du requérant concernant le rôle limité de la Commission d'évaluation, il ne va pas de soi qu'il s'agisse là d'une irrégularité entachant le cadre juridique. Comme l'a affirmé le Tribunal au sujet de son propre rôle, l'évaluation du mérite d'un fonctionnaire au cours d'une période déterminée fait appel à un jugement de valeur (voir, par exemple, le jugement 3692 mentionné plus haut). Par analogie, il serait raisonnable qu'une organisation adopte un régime dans lequel les personnes (comme celles formant la Commission d'évaluation) qui procèdent à l'examen d'un rapport de notation établi par un supérieur du fonctionnaire, qui fait appel à un jugement de valeur, ne soient pas aussi bien placées pour poser de tels jugements de valeur, mais aient le pouvoir, afin de prévenir les abus de procédure, de déterminer si le rapport est arbitraire ou discriminatoire. Or, même si le personnel préférerait naturellement que la Commission d'évaluation compte, parmi ses membres, des représentants du personnel et pas seulement des représentants de la direction, le fait que les membres se limitent à ces derniers ne signifie pas que la composition de la Commission d'évaluation est illégale.»

8. Cette jurisprudence a été récemment confirmée dans les jugements 4638, au considérant 8, et 4637, au considérant 11, et le Tribunal ne voit pas de raison de revenir sur l'appréciation qu'il a ainsi déjà portée sur la régularité de la composition de la Commission d'évaluation. Comme le prévoit l'article 47bis du Statut des fonctionnaires, l'évaluation des performances et des compétences demeure une attribution managériale et la composition de la Commission d'évaluation est adéquate au regard de son objet.

Le Tribunal ajoute que, contrairement à ce que paraît prétendre le requérant, la procédure de conciliation prévue à la section B(11) de la circulaire n° 366 n'est pas illégale du seul fait qu'elle ne prescrit pas la présence d'un médiateur indépendant lors de l'entretien de conciliation. Il est acquis que la bonne foi des notateurs est présumée et que l'absence

d'un médiateur ne rend pas en soi le processus partial (voir le jugement 4637, précité, au considérant 14).

9. S'agissant de l'argument du requérant selon lequel la procédure d'objection devant la Commission d'évaluation prévue dans la circulaire n° 366 ne présenterait pas les mêmes garanties que la procédure devant la Commission de recours interne, l'intéressé n'établit pas en quoi cette procédure d'objection serait irrégulière. Le Tribunal rappelle que le respect du principe du contradictoire et du droit d'être entendu exige que le fonctionnaire concerné soit mis à même de présenter ses observations sur toutes les questions pertinentes se rapportant à l'acte contesté (voir, par exemple, les jugements 4637, précité, au considérant 12, 4408, au considérant 4, et 2598, au considérant 6). Or, en l'espèce, le requérant a eu la possibilité de soumettre ses observations à de multiples reprises durant la procédure de conciliation et dans le cadre de son objection soumise à la Commission d'évaluation.

10. Enfin, la circonstance que le mandat de la Commission d'évaluation soit limité à examiner uniquement le caractère arbitraire ou discriminatoire du rapport d'évaluation ne rend pas en soi la procédure suivie illégale, ainsi que le Tribunal l'a également relevé dans ses jugements 4637, au considérant 13, et 4257, au considérant 13, précités. Du reste, le mandat étroit de la Commission d'évaluation à cet égard ne limite pas l'étendue de la mission juridictionnelle du Tribunal dans ce domaine. Il convient de rappeler que le Tribunal n'exerce en matière d'évaluation des fonctionnaires qu'un contrôle restreint. Dans le jugement 4564, au considérant 3, le Tribunal a rappelé ce qui suit à ce sujet:

«[L]évaluation des mérites d'un fonctionnaire au cours d'une période déterminée fait appel à un jugement de valeur, ce qui exige de sa part qu'il respecte le pouvoir d'appréciation des organes chargés de procéder à une telle évaluation. Il doit certes contrôler si les notes attribuées au fonctionnaire ont été à tous égards régulièrement établies, mais il ne peut se substituer à ces organes pour apprécier les qualités, les prestations et le comportement de l'intéressé. Aussi le Tribunal ne censurera-t-il un rapport de notation que si celui-ci émane d'une autorité incompétente, a été établi en violation d'une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait,

omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement erronées, ou est entaché de détournement de pouvoir. S'agissant de la notation des fonctionnaires de l'OEB, ces limites s'imposent d'autant plus au Tribunal que l'Office prévoit une procédure de conciliation en la matière et que le Statut des fonctionnaires confère aux agents le droit de recourir à une commission [...]

Dès lors que le Tribunal n'a pas qualité pour substituer sa propre appréciation à celle formulée par les personnes ou organes chargés de procéder à l'évaluation des mérites d'un fonctionnaire, la circonstance que le contrôle de la Commission d'évaluation soit lui-même limité au caractère arbitraire ou discriminatoire d'un rapport d'évaluation ne porte pas atteinte au pouvoir du Tribunal, qui continue à être exercé dans les mêmes conditions qu'auparavant.

11. Il s'ensuit que les divers moyens que soulève le requérant en ce qui concerne la légalité de la circulaire n° 366 et de la procédure suivie conformément à cette circulaire doivent tous être écartés pour les mêmes motifs que ceux déjà exposés aux considérants 11 à 14 du jugement 4637, précité.

12. Par ailleurs, au-delà du constat que les griefs de l'intéressé font l'objet de réponses factuelles, précises et claires de l'Organisation dans ses écritures, l'exercice que le requérant invite le Tribunal à effectuer au sujet de l'appréciation de sa productivité et de son évaluation générale se veut en réalité une réévaluation de sa performance pour l'année 2016. Mais c'est là méconnaître le rôle du Tribunal en la matière au regard du contrôle limité qu'il est appelé à exercer aux termes de sa jurisprudence constante (voir, par exemple, le jugement 4564, précité, au considérant 3, lui-même cité dans le jugement 4637, précité, au considérant 13).

13. À cet égard, le Tribunal observe, en premier lieu, que le requérant a tort de soutenir que les correctifs apportés par l'Organisation au rapport d'évaluation de 2016 à la suite de la recommandation de la Commission d'évaluation, acceptée par le Vice-président chargé de la DG4 dans la décision attaquée, devraient être annulés. Dans son jugement 4718, au considérant 15, le Tribunal, se référant aux

jugements 4281, au considérant 7, et 3666, au considérant 8, a estimé que, dans des situations où les règles applicables n'imposaient pas aux organisations concernées d'agir autrement, une organisation ne méconnaît pas ses obligations en matière d'évaluation des performances de ses fonctionnaires en limitant son évaluation au travail effectué par ces derniers comme membres du personnel, sans faire porter celle-ci sur la part de leur travail consacrée à des fonctions de représentant du personnel. De ce point de vue, il était par conséquent opportun, ainsi que l'avait recommandé la Commission d'évaluation, de corriger la référence faite par le notateur au travail effectué par le requérant durant l'année 2016 en qualité de représentant du personnel puisque, en réalité, l'évaluation n'avait justement pas à tenir compte de ce travail.

En outre, les prétendues allégations de discrimination et harcèlement institutionnel dont le requérant fait état en raison de sa qualité de représentant du personnel ont été analysées et écartées par la Commission d'évaluation, sans que l'intéressé n'établisse de manière convaincante en quoi les conclusions de la Commission à cet égard seraient infondées.

14. En deuxième lieu, la demande du requérant tendant à ce que le Tribunal ordonne que lui soit attribuée une note globale de 3 plutôt que de 5 pour sa performance en 2016 doit être rejetée. Selon une jurisprudence constante, il n'appartient pas au Tribunal, en tout état de cause, de prononcer des injonctions de cette nature (voir, par exemple, le jugement 4718, précité, au considérant 7).

15. En troisième lieu, s'agissant des demandes du requérant tendant, d'une part, à l'octroi d'une promotion pour 2016 et, d'autre part, à une gratification de quatre échelons pour 2014 et 2015, force est de constater qu'elles sont irrecevables puisqu'elles dépassent largement l'objet du litige, qui porte sur son rapport d'évaluation de 2016. Dans le jugement 4726, au considérant 7, le Tribunal a indiqué, dans une affaire analogue impliquant l'OEB, que le refus d'accorder une promotion – ce qui, en l'espèce, a du reste été notifié au requérant le 12 décembre 2017 dans une décision distincte postérieure à celle qui est attaquée – constitue une décision différente de celle portant sur le rapport d'évaluation d'un fonctionnaire, même si elle est fondée directement ou

indirectement sur ce rapport, qui doit donc faire l'objet d'une procédure de recours interne séparée.

16. Enfin, en ce qui concerne les demandes du requérant tendant à ce que lui soit accordé un dédommagement pour le préjudice moral prétendument subi du fait d'un «abus de pouvoir discrétionnaire», d'une discrimination en raison de sa fonction de représentant du personnel et d'un harcèlement, il n'y a pas lieu d'y faire droit. Les moyens du requérant portant sur ces trois griefs étant dénués de fondement, les demandes de réparation des préjudices qu'il aurait subis en conséquence de ceux-ci ne peuvent qu'être également écartées.

17. Quant au délai de procédure pour la finalisation de son rapport d'évaluation de 2016, que le requérant estime trop long au point de rendre le processus «inéquitable», le Tribunal observe que les dispositions pertinentes précitées du Statut des fonctionnaires n'imposent pas de délai précis pour le traitement des contestations soulevées par un fonctionnaire. En outre, s'il est vrai que les procédures de conciliation et d'objection prévues par la circulaire n° 366 supposent qu'il soit procédé avec célérité et que, de ce point de vue, le délai de plus de huit mois entre la première contestation de l'intéressé, qui a donné lieu à un entretien de conciliation, et la décision attaquée du Vice-président chargé de la DG4 peut certes paraître excessif dans les circonstances qui prévalent en l'espèce, le requérant n'apporte toutefois pas de justification de l'existence d'un préjudice occasionné par ce délai. Il n'y a donc pas lieu de lui accorder une réparation à ce titre.

18. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2023, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 31 janvier 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

PATRICK FRYDMAN

JACQUES JAUMOTTE

CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER