

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. S. C. le 4 octobre 2005, la réponse de l'OMS du 5 janvier 2006, la réplique du requérant du 10 mars et la duplique de l'Organisation du 11 avril 2006;

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

Après avoir examiné le dossier;

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

A. Le requérant, ressortissant djiboutien né en 1956, a travaillé pour l'OMS au bénéfice de contrats de courte durée de 1982 à 1986. A partir de 1990, il a été employé par l'Organisation de manière quasi continue mais toujours au bénéfice de contrats de courte durée. En juillet 2002, le Directeur général a décidé que des mécanismes appropriés devraient être mis en place pour revoir la situation contractuelle des membres du personnel dits «temporaires de longue durée» en vue d'une éventuelle transition vers des engagements de durée déterminée. Comme le requérant remplissait les critères permettant de le considérer comme un membre du personnel temporaire de longue durée, il a été encouragé à poser sa candidature à des postes vacants «de durée déterminée». Ainsi, le 10 juillet 2003, il a postulé à l'emploi de commis, de classe G.5, à l'Unité des dossiers, du courrier et de la sécurité.

Par lettre du 11 novembre 2003, une administratrice des ressources humaines l'a informé qu'il avait été retenu pour ce poste et lui a demandé de fournir une photocopie de tous les titres scolaires et diplômes qu'il avait obtenus ainsi que les originaux aux fins de vérification. Le requérant a accepté le poste le 19 décembre 2003. Trois jours plus tard, la même administratrice lui a de nouveau demandé de remettre les originaux des titres scolaires mentionnés dans sa notice personnelle ainsi que son certificat de naissance et son passeport. Cette demande a été renouvelée en février et en avril 2004.

Plusieurs incohérences ont été relevées dans les documents produits par le requérant, dont certains n'étaient que de simples photocopies. Son contrat devant expirer le 5 mai, l'administration lui a offert d'autres contrats temporaires, d'abord jusqu'au 30 juin puis jusqu'au 16 juillet 2004 afin de lui donner le temps de se procurer les originaux des documents demandés. Dans l'intervalle, l'administration a commencé à vérifier les informations qu'il avait déjà fournies. Par lettre du 8 juillet 2004, le directeur du Département des ressources humaines a informé le requérant que des «allégations d'infraction aux règles de conduite» avaient été formulées à son encontre concernant les informations fournies dans sa notice personnelle, dont certaines «pourraient être des déclarations mensongères reposant notamment sur des documents falsifiés». Il demandait au requérant de répondre à ces allégations dans un délai de huit jours. Le requérant a répondu le 12 juillet. Son contrat de courte durée est arrivé à expiration le 16 juillet.

Par lettre du 11 août 2004, le directeur du Département des ressources humaines a informé le requérant qu'il ressortait de l'enquête menée sur les allégations d'infraction le concernant qu'il avait fait des déclarations mensongères dans sa notice personnelle et qu'il avait fourni des documents falsifiés. Le directeur faisait valoir que, si le requérant avait été membre du personnel, il aurait fait l'objet d'une révocation pour faute grave, voire d'une révocation immédiate pour faute très grave, mais que, son contrat étant arrivé à son terme le 16 juillet, aucune mesure disciplinaire ne pouvait lui être appliquée. Toutefois, la procédure relative à son recrutement au poste auquel il avait présenté sa candidature serait abandonnée et aucun nouvel engagement de quelque nature que ce soit ne lui serait plus offert au sein de l'Organisation.

Le requérant a saisi le Comité d'appel du Siège le 6 octobre 2004. Il soutenait que la décision de le révoquer était motivée par le désir de se débarrasser de lui et n'était pas fondée sur des motifs licites. Le Comité s'est réuni le 4

mai 2005 et a recommandé le rejet de l'appel. Il estimait que l'intéressé avait manqué de jugement en falsifiant des documents et considérait que la mesure prise par l'administration était justifiée et la sanction proportionnée. Par lettre du 6 juillet 2005, le Directeur général a accepté la recommandation du Comité et rejeté les demandes en réparation du requérant. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant fait valoir que la décision de mettre fin à son contrat au motif qu'il avait falsifié des documents est une mesure disciplinaire disproportionnée. Il fait observer que le poste pour lequel il avait posé sa candidature ne nécessitait la possession d'aucun diplôme. De plus, un certain nombre de circonstances atténuantes telles que des antécédents professionnels exemplaires pendant dix-neuf ans n'ont pas été prises en compte. Il considère qu'en elle-même l'infraction était «sans gravité», voire «extrêmement mineure», et soutient que, d'après la jurisprudence du Tribunal, un membre du personnel qui n'a pas eu l'intention de causer un préjudice par ses agissements ne doit pas encourir de sanction disproportionnée.

Selon le requérant, l'OMS n'a pas examiné attentivement sa situation contractuelle et a donc manqué à son obligation de le traiter avec dignité. Il n'a reçu ni préavis ni indemnité pour résiliation d'engagement et aucun effort n'a été fait pour parvenir à un compromis afin de concilier «les divergences entre [sa] situation de fait et de droit». Il souligne qu'il a été mis fin à son contrat au moment même où sa situation contractuelle était sur le point d'être régularisée et que la question de ses diplômes a été soulevée de manière inattendue. Il est donc porté à croire que l'enquête de l'OMS a pu être motivée par un parti pris, un préjugé et par de la discrimination raciale. Il reconnaît qu'en présentant son diplôme il a commis une erreur de jugement mais souligne que s'il a agi ainsi c'est en raison de l'état de stress dans lequel il se trouvait, dû pour l'essentiel à l'absence de perspective d'emploi à long terme.

Le requérant affirme également avoir fait l'objet d'un traitement inégal car il était l'un des rares membres du personnel temporaires de longue durée maintenus sur des «contrats irréguliers». Il fait valoir que l'Organisation s'est enrichie sans cause puisqu'elle ne lui a pas versé «les indemnités liées obligatoirement aux engagements à long terme» dont toute personne employée pendant plus de trois mois est «d'ordinaire en droit» de bénéficier. Enfin, selon lui, par suite d'une «discrimination permanente et d'un traitement inégal», le Comité d'appel du Siège n'a pas examiné son cas soigneusement.

Le requérant réclame la tenue d'un débat oral afin que des témoins soient entendus. Il demande sa réintégration dans un poste «permanent» au niveau que le Tribunal jugera approprié, le versement de son traitement avec toutes les indemnités, les ajustements et les autres émoluments s'y rattachant, à la classe G.5, rétroactivement à la date d'expiration de son dernier contrat, ainsi que les intérêts. Il demande également une réparation pour tort moral en raison du préjudice physique et psychologique que l'Organisation lui a fait subir en ne lui accordant pas de contrat «permanent» tout au long de ses dix-neuf années de service, y compris «une réparation pour les droits à pension accumulés par ailleurs et autres prestations dont il aurait pu bénéficier» d'un montant de 200 000 francs suisses. Enfin, il réclame les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OMS fait valoir que le requérant se borne à présenter une série d'affirmations mensongères et non étayées, ce qui montre qu'il a clairement tendance à déformer les faits. L'Organisation explique que son engagement n'a pas été révoqué mais est arrivé à terme à la date stipulée dans son contrat. Elle nie que la question des diplômes n'ait été qu'une excuse pour ne pas donner suite à son recrutement au bénéfice d'un engagement de durée déterminée. En réalité, conformément à l'article 440.1 du Règlement du personnel, lors de toute nomination les diplômes de l'intéressé doivent être vérifiés. La défenderesse reconnaît que, dans l'avis de vacance du poste de commis de classe G.5, aucun diplôme universitaire n'était exigé mais, puisque le requérant avait déclaré dans sa notice personnelle qu'il était titulaire de diplômes universitaires, cette déclaration devait être vérifiée.

En ce qui concerne le caractère disproportionné reproché à la mesure disciplinaire prise, l'Organisation soutient qu'elle a correctement appliqué les Règlement et Statut du personnel. Elle fait observer que le requérant savait quelles pouvaient être les conséquences d'une déclaration mensongère puisque, au bas de la notice personnelle qu'il avait soumise avec sa candidature au poste, sa signature figurait sous la déclaration suivante :

«Je certifie que les déclarations faites par moi dans le présent document sont sincères, exactes et complètes. Je sais qu'en faisant des déclarations mensongères ou en omettant intentionnellement des renseignements demandés, je donnerais motif à l'organisation de retirer l'offre d'engagement ou d'annuler le contrat.»

L'OMS note que le requérant reconnaît ne pas détenir de diplôme de l'université de Toulouse le Mirail (France); or, dans sa notice personnelle, il a déclaré le contraire. Il indiquait également dans ce document être né le 27 janvier 1961 alors qu'il était né cinq ans plus tôt. De l'avis de la défenderesse, les déclarations mensongères du requérant et la falsification des documents visaient à tromper l'Organisation et à frauder la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. L'OMS soutient qu'en vertu de l'article 110.8 du Règlement du personnel le non respect des règles de conduite énoncées dans les Règlement et Statut du personnel constitue une faute grave pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires. En raison des accusations de faute grave qui ont été formulées, une procédure a été engagée à l'issue de laquelle il a été conclu, le 11 août 2004, que le requérant avait effectivement commis une telle faute. Toutefois, comme il n'était alors plus membre du personnel, aucune mesure disciplinaire n'a été prise à son encontre, de sorte que la question de la proportionnalité de la sanction ne se pose pas. La défenderesse ajoute qu'étant donné la gravité de l'infraction elle était pleinement fondée à conclure que le requérant avait commis une faute grave, à ne pas donner suite à son recrutement pour un engagement de durée déterminée et à ne plus lui laisser espérer aucun emploi au sein de l'Organisation après la fin de son dernier engagement de courte durée.

L'OMS attire aussi l'attention sur le fait que la falsification de diplômes n'était pas une infraction mineure isolée et que le requérant avait montré une «absence récurrente d'honnêteté envers l'Organisation et les autorités extérieures». Elle affirme qu'il avait déjà falsifié un document officiel afin d'obtenir un visa pour son neveu, ce qui lui avait valu un blâme écrit; il a également remis au président de l'Association du personnel une version altérée de la lettre susmentionnée du 11 août 2004.

Rejetant l'allégation relative à l'inégalité de traitement, l'Organisation réaffirme que la situation contractuelle du requérant a fait l'objet d'un examen attentif. Ainsi, il a été considéré comme un membre du personnel temporaire de longue durée puis retenu en vue d'un engagement de durée déterminée auquel il n'a pas été donné suite parce qu'il a été jugé coupable d'avoir commis une faute grave. L'OMS rejette la demande d'indemnité de cessation de service présentée par le requérant, arguant que, conformément à l'article 1040 du Règlement du personnel, son engagement à court terme avait pris fin à la date stipulée dans son contrat, à savoir le 16 juillet 2004. Elle estime également que l'allégation non étayée du requérant, selon laquelle il aurait fait l'objet d'un traitement inégal de la part du Comité d'appel du Siège, doit être rejetée car l'Organisation a suivi la procédure d'examen des recours internes.

Se référant à la jurisprudence du Tribunal, la défenderesse explique que, puisque les contrats d'engagement offerts au requérant étaient conformes aux Règlement et Statut du personnel de l'Organisation, l'accusation d'enrichissement sans cause portée contre elle doit être rejetée.

Enfin, elle fait valoir que l'accusation de préjugé n'est étayée par aucune preuve. En effet, le départ du requérant de l'OMS est la conséquence de son comportement malhonnête; il en est donc le seul responsable.

D. Dans sa réplique, le requérant soutient que le non renouvellement de son contrat équivalait à un licenciement implicite avant même que son affaire n'ait fait l'objet d'une enquête approfondie et il maintient que cette sanction était disproportionnée par rapport à la faible gravité de l'infraction commise. S'agissant de son moyen concernant les «répercussions sur son état de santé du stress psychologique» qu'il a subi, il affirme qu'il a été soumis à un stress intense du fait du non renouvellement de son contrat et produit un certificat médical à l'appui de son affirmation.

E. Dans sa duplique, l'OMS maintient sa position. Elle souligne que l'Organisation a correctement appliqué la procédure disciplinaire prévue dans les dispositions statutaires. Elle relève en particulier que le requérant a été informé des accusations portées contre lui et qu'il a eu la possibilité d'y répondre.

S'agissant du certificat médical fourni par l'intéressé, la défenderesse soutient que, conformément à l'article 730 du Règlement du personnel, il existe une procédure particulière pour l'obtention d'indemnités en cas de maladie imputable à l'exercice de fonctions officielles et que, ne s'étant pas prévalu de cette procédure, le requérant ne peut s'appuyer sur un certificat médical pour établir un lien de cause à effet entre son travail et son mauvais état de santé.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral pour expliquer «en faisant comparaître des témoins, sa requête contestée en partie par l'Organisation défenderesse». Il ne précise pas quels aspects de la requête appellent des explications complémentaires et ne dit pas davantage pourquoi ces explications ne peuvent être présentées dans ses écritures. Sa demande de procédure orale est donc rejetée.
2. Le requérant a travaillé à l'OMS au bénéfice d'une série de contrats à court terme initialement de 1982 à 1986 puis, à partir de 1990, de manière quasi continue jusqu'à l'expiration de son dernier contrat le 16 juillet 2004.
3. En mars 2003, l'OMS a confirmé que le requérant satisfaisait aux critères lui permettant d'être considéré comme un membre du personnel dit «temporaire de longue durée» et que, dans le cadre de la procédure de réforme des contrats, il devrait pouvoir prétendre à un engagement de durée déterminée si l'occasion s'en présentait. Le 10 juillet 2003, le requérant a posé sa candidature à un poste de commis de classe G.5. A cette fin, il a rempli une notice personnelle dans laquelle il mentionnait, entre autres, les informations suivantes qui intéressent la présente procédure. Tout d'abord, il indiquait comme date de naissance le 27 janvier 1961. Ensuite, il disait être titulaire de certains diplômes de l'université de Toulouse Le Mirail (France) qui lui auraient été décernés entre 1984 et 1990.
4. En novembre 2003, l'Organisation a informé le requérant qu'il avait été retenu pour le poste mis au concours; on lui a demandé de remettre des copies de ses titres scolaires et d'en produire dès que possible les originaux ainsi que son certificat de naissance pour vérification. Vers la fin du mois de décembre 2003, on lui a demandé de nouveau de remettre les originaux de son certificat de naissance, de son passeport et des titres scolaires mentionnés dans sa notice personnelle. Cette demande a été renouvelée en février 2004. En avril, on lui a rappelé une fois de plus qu'il n'avait pas remis les originaux de ses diplômes d'études supérieures.
5. Le contrat du requérant devait expirer le 5 mai, mais il a été prolongé jusqu'au 30 juin afin de donner à l'intéressé davantage de temps pour se procurer les originaux demandés.
6. Le 29 juin, l'OMS a informé le requérant que des anomalies avaient été constatées dans les documents qu'il avait soumis. Durant l'enquête qui a suivi, son contrat a été prolongé jusqu'au 16 juillet 2004.
7. L'université de Toulouse a confirmé le 1^{er} juillet 2004 que, contrairement à ce qu'avait déclaré le requérant, il n'avait pas été inscrit à l'université entre 1985 et 1990 et ne pouvait donc avoir obtenu les diplômes indiqués.
8. Par une lettre datée du 8 juillet 2004, l'Organisation a officiellement fait part au requérant des résultats de son enquête. En particulier, elle faisait observer que la date de naissance indiquée était fautive et que les diplômes universitaires dont il disait être titulaire auraient été obtenus à un moment où le requérant, d'après les informations portées sur sa notice personnelle, résidait encore dans la région genevoise. La défenderesse a estimé que cette conduite constituait une infraction aux règles énoncées à l'article premier du Statut du personnel et a donné au requérant la possibilité de répondre dans un délai de huit jours.
9. Celui-ci a répondu qu'une personne du Département du personnel lui avait conseillé de modifier sa date de naissance pour accroître ses droits à pension. Par ailleurs, il a soutenu qu'il avait achevé ses études et obtenu les diplômes en question, mais qu'il avait remis ces derniers à son frère pour que celui-ci puisse étudier et vivre en France. C'est pour cette raison que, lorsqu'il a pris contact avec l'université pour obtenir des copies de ses diplômes, on lui a répondu que c'était le nom de son frère, et non le sien, qui apparaissait dans les registres. Toutefois, il maintenait que c'était lui qui avait effectivement suivi les cours à l'université. L'Organisation a conclu que ses explications n'étaient pas crédibles et qu'il n'avait pas réfuté les accusations de faute grave qui pesaient contre lui.
10. Le 11 août 2004, l'OMS a informé le requérant que la procédure relative à son recrutement en vue d'un engagement de durée déterminée serait abandonnée et qu'aucun autre engagement à l'OMS ne lui serait proposé compte tenu de ses déclarations mensongères et de la falsification de documents à laquelle il s'était livré, agissements considérés comme une faute grave aux termes des Règlement et Statut du personnel. Le dernier contrat du requérant étant arrivé à expiration le 16 juillet 2004, l'Organisation lui a fait savoir qu'elle ne pouvait lui infliger une sanction disciplinaire.
11. Le 6 octobre 2004, le requérant a fait savoir à l'Organisation qu'il avait l'intention de saisir le Comité d'appel du Siège. A la demande de l'intéressé, le Comité a examiné l'appel à huis clos sur le seul fondement des

pièces écrites. Dans son rapport du 16 mai 2005 adressé au Directeur général, le Comité a conclu qu'il «n'a[vait] pas été convaincu par les arguments présentés par le [requérant]. S'agissant de la proportionnalité de la sanction, le Comité a[vait] estimé que la mesure prise par l'administration était justifiée». Il recommandait donc le rejet de l'appel.

12. Le 6 juillet 2005, le Directeur général de l'OMS a accepté cette recommandation et a rejeté l'appel.

13. Il convient de relever à titre liminaire que les parties ne sont certes pas d'accord sur un certain nombre de faits mais que le requérant ne nie pas avoir falsifié ses diplômes universitaires. En contradiction apparente avec ce qu'il avait dit auparavant à l'OMS, à savoir qu'il avait achevé ses études et avait simplement remis à son frère le diplôme qui les sanctionnait, il déclare qu'il n'a suivi qu'en partie le programme menant à son obtention. En dehors de l'explication relevée plus haut, le requérant ne dit rien d'autre dans la présente procédure sur la date de naissance erronée.

14. Il avance un certain nombre d'arguments, dont le principal est que la décision de ne pas renouveler son contrat constitue en réalité une révocation pour faute grave. Il affirme que sa «révocation» viole le principe de proportionnalité et qu'il n'a pas été tenu compte des circonstances atténuantes qu'il avait invoquées.

15. L'OMS souligne que le requérant n'a pas été révoqué mais que son contrat a expiré. Elle fait valoir qu'aucune mesure disciplinaire n'ayant été ni ne pouvant être prise dans le cas d'espèce la question de la proportionnalité ne se pose pas. Par ailleurs, vu la gravité de la faute commise par le requérant, la défenderesse soutient qu'elle était pleinement en droit de ne pas donner suite à son recrutement au bénéfice d'un poste «de durée déterminée» et de lui refuser toute perspective d'emploi futur.

16. S'agissant de l'abandon de la procédure de recrutement, puisque l'exactitude de la déclaration du requérant concernant ses qualifications ne pouvait être vérifiée comme l'exige la procédure relative aux engagements prévue par l'article 440.1 du Règlement du personnel, le Tribunal estime que la mesure prise par l'Organisation sur ce point était parfaitement justifiée.

17. Le Tribunal estime également que le requérant n'a pas été révoqué au sens propre du terme puisque son contrat était arrivé à expiration au moment où la décision a été prise le 11 août 2004. D'après la jurisprudence du Tribunal, la décision de renouveler ou non un contrat à court terme relève du pouvoir d'appréciation du chef exécutif d'une organisation internationale. En l'espèce, ce pouvoir a été correctement exercé.

18. Tout au long de la procédure, l'OMS a respecté les dispositions des Règlement et Statut du personnel relatives à la révocation pour faute grave. Comme l'exige l'article 1130 du Règlement, le requérant a été avisé par écrit des accusations portées contre lui et s'est vu accorder le délai prévu par cet article pour y répondre. Par ailleurs, pendant toute la durée de l'enquête, l'OMS a continué à prolonger le contrat du requérant.

19. Dans ses écritures, celui-ci présente sa conduite comme une erreur de jugement «isolée» commise par un membre du personnel par ailleurs exemplaire. C'est dans ce contexte qu'il fait valoir que la falsification de ses diplômes ne revêt pas un caractère de gravité suffisant pour justifier sa révocation. Mais dans cette présentation des faits il omet de reconnaître qu'il a falsifié sa date de naissance dans sa notice personnelle et a déjà reçu un blâme écrit pour avoir falsifié la date de validité d'un document du Département fédéral suisse des affaires étrangères afin de permettre à son neveu d'obtenir un visa pour la Suisse.

20. Les déclarations mensongères et la falsification de documents sont des agissements graves incompatibles avec le degré d'intégrité attendu des membres du personnel des organisations internationales. Comme le Tribunal l'a fait valoir, «[l]a confiance, la loyauté et l'honnêteté sont à la base même de la relation entre le fonctionnaire et son employeur; quiconque ose y porter atteinte le fait à ses risques» (voir le jugement 1764). Dans ces circonstances et au regard de critères à la fois objectifs et subjectifs, on ne peut dire que les mesures prises par l'Organisation soient hors de proportion avec la faute grave commise par le requérant.

21. Par ailleurs, s'agissant de l'affirmation de ce dernier selon laquelle l'OMS n'a pas considéré comme une circonstance atténuante ses dix-neuf années de service irréprochable et remarquable, il ressort à l'évidence de la lettre du 11 août 2004 que la durée de son service a bien été prise en compte. Mais ce qui importe beaucoup plus c'est que l'incident antérieur, à savoir la falsification de la date de validité d'un document émanant des autorités suisses, dément son affirmation selon laquelle il s'agissait d'un incident «isolé». Il convient aussi de noter que,

confronté aux anomalies relevées, le requérant, au lieu de reconnaître qu'il avait mal agi, a avancé des explications qui manquaient totalement de crédibilité, ce qui amène également à douter de son affirmation selon laquelle le fait qu'il ait falsifié ses diplômes n'était dû qu'à une erreur de jugement mineure.

22. Le requérant se plaint également d'avoir fait l'objet de discrimination. Bien qu'il faille toujours être attentif lorsque l'on examine des allégations de discrimination et de parti pris personnel, compte tenu de la difficulté de les prouver, le requérant n'a, en l'espèce, produit aucun élément de preuve permettant de les considérer autrement que comme des allégations que rien ne vient corroborer.

23. S'agissant de la conclusion du requérant relative à l'enrichissement sans cause de l'Organisation, comme le Tribunal l'a estimé dans le jugement 2097, «l'existence d'un contrat valable entre les parties, qui couvre l'objet même de la demande, exclut toute accusation d'enrichissement sans cause».

24. L'argument du requérant selon lequel le fait qu'il a été traité comme un employé à court terme viole le principe de l'égalité de traitement ne saurait non plus être retenu. Comme le Tribunal l'a dit par le passé, «le principe de l'égalité de traitement est enfreint lorsque des membres du personnel qui se trouvent dans une situation de fait et de droit identique ou semblable sont traités de façon différente par l'organisation qui les emploie» (voir le jugement 2198).

25. Enfin, le requérant n'est pas davantage fondé à soutenir qu'il s'est vu refuser des droits à pension et l'accès à d'autres avantages en matière de protection sociale. Il ressort en effet du dossier qu'il bénéficiait bien de certains droits à pension depuis au moins 1992. Par ailleurs, il a avancé comme explication qu'il avait modifié sa date de naissance dans sa notice personnelle pour accroître ses droits à pension. Quant à l'allégation selon laquelle il aurait été privé d'autres prestations en matière de protection sociale en violation d'un accord entre l'OMS et le Conseil fédéral suisse, le Tribunal, du fait de l'absence d'une quelconque preuve ou d'un complément d'analyse de la part du requérant, ne la retiendra pas.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 3 novembre 2006, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 7 février 2007.

Michel Gentot

Giuseppe Barbagallo

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet