

Le Tribunal administratif,

Vu les requêtes dirigées contre l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS), formées par M<sup>me</sup> M. M. A. — sa quatrième —, M. R. H., M<sup>me</sup> S. R. C. — sa troisième — et M<sup>me</sup> B. S. G. le 12 juillet 2006 et régularisées le 25 août, la réponse de l'OPS du 11 décembre 2006, la réplique des requérants du 22 janvier 2007 et la duplique de l'Organisation du 8 mai 2007;

Vu les demandes d'intervention déposées respectivement par M. M. E. De O., M<sup>me</sup> M. S. K. et M. M. K. S. le 23 mars 2007, par M. G. A. S. le 11 avril et par les deux cent quarante intervenants suivants le 22 octobre 2007 :

A. R., M.

A., G.

A. B., A. L.

A., P.

A., R.

A. C., G.

A. S., R. M.

A., H.

A., E.

A., F.

A., P. E.

A., M. C.

A., C.

A., L. E.

A., V.

A., A.

A. M., M.

A., F. R.

A., J.

B., D.

B., D. B.

B., O.

B., A.  
B., O. C.  
B., E.  
B. G., E. J.  
B., I. E.  
B., L. H. C.  
B., P. A.  
B., J.  
B., P.  
B. d. A., A. E.  
B., N.  
B., L.  
C., N.  
C., A.  
C., X.  
C.-S., C.  
C., M.  
C. C., E.  
C.-O., S. O.  
C., E.  
C., C.  
C., M.  
C., J.  
C. L., M.  
C., J.  
C., M. L.  
C., M.  
C., M.  
C., H.  
C. P., P.

C., F.

C. C., M. A.

C., M.

C., G.

C., J.G.

C. O., M.

C., Z.

D'E., M.

D. S., C.

D. S., J.

D., G.

D. C., A. C.

d. F., D.

d. G., M.

D. I. B., C.

d. I. R., R.

d. M., R.

d. O., M. d. F.

d. O. Y. M., E.

d. O., M.

d. R., S.

D., C. E.

d. R., J. L.

d. S., D. V.

d. S., J. S.

d. S. R., M.

E. V., N. V.

E., C.

E., D.

E., Y. G.

F., P.

F., M. E.

F., S.

F., G.

F. T., A.

F., L.

F. d. S., M. H.

F., C. L.

F., L. E.

G., M. C.

G., M. C.

G., S. C.

G. G., M.

G., W.

G. B., E.

G., G.

G., M. A.

G. d. l. T., G.

G. d. G., V.

G., R.

G., S.

G. G., S.

G., A.

G., G.

G., M. E.

G., R.

G., M. E.

G. d. l. C., O.

H., F. J.

H., A.

H., H.

H., M. T.

H., J.

I., M. I.

I., J. J.

I., M. d. R.

I., B.

J., L. M.

J., L.

J., E.

J., E.

K., J.

K., B.

K., M.

L. C., M.

L., N.

L., R.

L., J.

L. S., L.

L, M.

L., A.

L., J. W.

M., M.

M., M.

M., J. C.

M., G.

M., J.

M., S.

M. G., V.

M., I. C.

M., N.

M. d. S., A. J.

M., V. I.

M., S.

M.-S., S.

M., R.

M., C.

M.-L., G.

M., L.

M., M.

N.-L., O.

N., A.

N., E.

O. P., R.

O., P.

O., E.

O., R.

P., M.

P., M.-I.

P., A.

P., A. M.

P., D.

P., A. M.

P., M. C.

P., C.

P., N.

P., G.

P., P. J. V.

P., L.

P., R.

P. G., E.

P., M. T.

P., O.

P., B.

P., H.

P., M.

P., A. R.

P., D.

P., F.

P., M. A.

P., A.

P., C. A.

P., L. F.

Q., S.

Q., E. C.

R., C.

R. de P., Z.

R., M.

R., C.

R. M., J.

R. V., A. A.

R., N. M.

R., F.

R. S., N.

R., J.

R., M. M.

R., H.

R., I.

R., L. M.

R., C.

R., K.

S., C.

S., R.

S., A.  
S., V. E. V.  
S., T.  
S., A. R.  
S., J.  
S. v. E., F.  
S., J. C.  
S., M. M.  
S., S. A.  
S., R.  
S.- B., A. A.  
S., F. M.  
S., C.  
T., H.  
T.-L., M.  
T., C.  
T., S.  
T., J. E.  
U., C. R.  
U., J.  
V.-K., J.  
V. L., O.  
V., A. M.  
V., S.  
V., P.  
V., M. T.  
V., F.  
V., A. A.  
W., J.  
W., J. A.

W., W. A.

X., G. C.

Y., O. E.

Z., F.

Z. de S., R. C.

Vu l'article II, paragraphe 5, 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 et les allégations suivants :

A. Les requérants sont entrés au service de l'OPS il y a plus de vingt ans. L'un d'eux, M<sup>me</sup> S. G., a pris sa retraite en juin 2006. A l'époque des faits, deux des requérants bénéficiaient de contrats de durée déterminée et les deux autres d'engagements à titre de fonctionnaire de carrière.

En 2000, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a engagé une vaste réforme de la gestion des ressources humaines touchant l'ensemble de ses bureaux régionaux. Dans ce contexte, l'OPS a modifié en juillet 2002 l'article 1050 de son Règlement du personnel concernant la suppression de postes. Avant cette modification, l'article 1050 prévoyait une procédure de réduction des effectifs lorsqu'un poste de durée illimitée ou un poste occupé par un membre du personnel engagé à titre de fonctionnaire de carrière était supprimé. En vertu de cette procédure, la sélection de la personne à conserver s'opérait entre le titulaire du poste supprimé et l'ensemble des membres du personnel occupant des postes similaires appartenant à la même classe ou à la classe inférieure. Les «candidats à un maintien dans les effectifs» étaient placés dans différents groupes prioritaires en fonction de la nature de leur contrat et de leur ancienneté. Selon cette procédure, étaient conservés de préférence les membres du personnel qui s'acquittaient le mieux de leurs fonctions et, quand ce critère n'était pas déterminant, les membres du personnel ayant le plus d'ancienneté de service. Par conséquent, ce n'était pas nécessairement le fonctionnaire dont le poste était supprimé qui était licencié en cas d'impossibilité de réaffectation.

La procédure de réduction des effectifs a été remplacée, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2002, par une procédure de réaffectation prenant dûment en considération les services, les qualifications et l'expérience. L'article 1050 du Règlement du personnel, tel que modifié, prévoit notamment que, «[q]uand un poste à durée indéterminée — ou un poste occupé par un membre du personnel engagé au titre d'un contrat de service — est supprimé ou vient à expiration, des dispositions sont prises, dans la mesure du raisonnable, pour réaffecter le membre du personnel occupant ce poste, conformément aux dispositions fixées par le Directeur». En vertu de la nouvelle procédure, le titulaire du poste supprimé bénéficie d'une période de réaffectation de six mois (qui peut être prolongée jusqu'à un an) pendant laquelle l'Organisation recherche pour l'intéressé(e) un poste vacant approprié de la même classe ou de la classe inférieure. En outre, une formation est dispensée aux membres du personnel dont le poste est supprimé et ceux qui n'ont pas pu obtenir une réaffectation reçoivent une indemnité dont le montant est majoré.

Par lettre du 5 juillet 2002, la présidente de l'Association du personnel de l'OPS/OMS a informé le Directeur de l'OPS que de nombreux membres du personnel avaient l'intention de contester l'article 1050, tel que modifié, du Règlement du personnel portant suppression de la procédure de réduction des effectifs. Elle priait le Directeur de les autoriser à saisir directement le Tribunal et de permettre que la décision de ce dernier, si elle leur était favorable, s'applique à toutes les personnes qui étaient membres du personnel au 1<sup>er</sup> juillet 2002. La nouvelle Directrice a répondu le 25 février 2003 qu'elle avait décidé de ne pas autoriser la saisine directe du Tribunal et que chaque membre du personnel qui souhaitait contester la modification de l'article en question devait soumettre une déclaration d'intention de recourir.

Trois des requérants ont saisi le Comité d'appel le 23 juillet 2002; la quatrième requérante l'a fait le 22 août 2002. Ils demandaient que l'Organisation continue d'appliquer la procédure de réduction des effectifs aux membres du personnel «en activité au 30 juin 2002» au motif que la suppression de cette procédure, qui était la seule mesure leur assurant la sécurité de l'emploi, leur faisait grief. Le Comité d'appel a examiné ensemble les quatre recours.

Dans son rapport du 7 février 2006, il a estimé que la procédure de réduction des effectifs assurait une certaine sécurité de l'emploi aux membres du personnel dont le rang était fondé sur l'ancienneté et que, par conséquent, les requérants ne jouissaient plus de la sécurité de l'emploi du fait de la suppression de ladite procédure. Il concluait toutefois que la question de savoir s'ils avaient un droit acquis à la procédure de réduction des effectifs devait être portée directement devant le Tribunal. Il a rejeté la demande de dépens.

Par des lettres du 14 avril 2006, qui constituent les décisions attaquées, la Directrice de l'OPS a informé chaque requérant individuellement qu'elle avait décidé de rejeter leur recours au motif que la suppression de la procédure de réduction des effectifs ne portait pas atteinte à leurs droits acquis, ladite procédure ne pouvant être considérée comme une clause fondamentale et essentielle de leur engagement qui les aurait incités à entrer au service de l'Organisation. Elle notait par ailleurs que des garanties de procédure révisées avaient été promulguées au titre de l'article 1050 du Règlement du personnel pour protéger les intérêts des membres du personnel et qu'une indemnité majorée serait versée à ceux dont les postes étaient supprimés. Elle relevait que la procédure de réduction des effectifs n'avait pas été utilisée depuis 1994 et qu'aucun des requérants n'avait perdu son emploi en raison de la suppression de son poste.

B. Les requérants prétendent qu'ils ont un droit acquis à la procédure de réduction des effectifs qui a été supprimée. Citant la jurisprudence du Tribunal, ils font valoir que l'Organisation ne peut modifier unilatéralement une clause fondamentale de l'engagement au détriment des membres du personnel. Ils soutiennent que l'administration a agi de manière unilatérale et que l'Association du personnel et eux mêmes étaient opposés à la modification de la procédure de réduction des effectifs au motif qu'ils avaient un droit acquis à cette procédure. Ils expliquent qu'en vertu de cette dernière l'ancienneté était généralement le facteur déterminant puisque la majorité des membres du personnel avaient obtenu la note «satisfaisant» plutôt que «insatisfaisant» ou «excellent». Par conséquent, avant le 1<sup>er</sup> juillet 2002, les membres du personnel pouvaient espérer acquérir progressivement une plus grande sécurité d'emploi. Les requérants soutiennent que la suppression, en juillet 2002, de la procédure de réduction des effectifs les a lésés, tout comme elle a lésé d'autres membres du personnel auxquels cette procédure s'appliquait précédemment. Ils estiment que la modification de l'article 1050 du Règlement du personnel leur fait grief.

Se référant à la jurisprudence, ils expliquent qu'un membre du personnel peut tirer un droit acquis, soit d'une clause de son contrat d'engagement, soit d'une disposition statutaire ou réglementaire qui était suffisamment importante pour influencer «l'esprit du candidat ordinaire» envisageant de rejoindre l'Organisation. A leur avis, il ne fait guère de doute que la sécurité de l'emploi présente une importance pour le «candidat ordinaire», tout comme elle est importante pour protéger l'Organisation de l'influence des Etats membres.

Les requérants demandent au Tribunal de juger qu'ils ont un droit acquis au maintien de la procédure de réduction des effectifs. Ils réclament également les dépens.

C. Dans sa réponse, l'OPS fait valoir que les critères à appliquer pour déterminer l'existence d'un droit acquis, au sens de la jurisprudence, ne sont pas remplis et conteste par conséquent que la suppression de la procédure de réduction des effectifs porte atteinte à des droits acquis.

Se référant à la jurisprudence, l'OPS soutient que la modification du Règlement du personnel viole un droit acquis lorsqu'elle bouleverse l'économie du contrat d'engagement ou porte atteinte aux conditions d'emploi fondamentales qui ont déterminé l'agent à accepter ledit contrat. Elle fait observer que la procédure de réduction des effectifs n'est ni une condition d'emploi fondamentale ni une condition d'emploi essentielle. En effet, il est peu probable que la procédure de réduction des effectifs aurait influé sur la décision d'un candidat potentiel d'entrer au service de l'Organisation; l'intéressé aurait plutôt vu cette procédure comme une menace pour la durée de sa carrière dès lors que le facteur déterminant de son application était l'ancienneté. L'avantage susceptible d'être tiré de cette procédure était par conséquent trop éloigné pour constituer un facteur essentiel ou fondamental qui aurait incité un «candidat potentiel ordinaire» à accepter une offre d'emploi à l'OPS.

La défenderesse affirme que la décision de modifier l'article 1050 du Règlement du personnel était fondée sur des critères objectifs. Le but de la modification était d'assurer la conformité de cet article à la politique de l'OMS en matière de licenciement adoptée en janvier 2002 et entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2002. L'OPS explique que les modifications apportées au Règlement du personnel ont permis d'instituer une procédure qui met tous les membres du personnel sur un pied d'égalité, préserve une certaine sécurité de l'emploi grâce à un système de réaffectation et assure aux membres du personnel une indemnisation plus généreuse en cas de résiliation de contrat. La décision de

modifier l'article 1050 visait également à simplifier une procédure de licenciement qui était extrêmement longue et contraignante et à faire en sorte qu'en cas de changements d'ordre organisationnel, le personnel posséderait les compétences, l'expérience et la motivation nécessaires pour mettre en œuvre les activités de l'Organisation.

L'OPS relève que, conformément à la jurisprudence, le fait que ceux qui revendiquent un droit acquis aient été pénalisés par la modification d'un article du Règlement du personnel ne suffit pas en soi pour étayer une allégation de violation d'un droit acquis, notamment lorsque cette modification a pour effet de mettre l'ensemble des membres du personnel sur un pied d'égalité. Elle affirme que la modification apportée à l'article 1050 n'a pas influé sur la probabilité globale de maintien dans les effectifs en cas de suppression de poste. En effet, que l'on applique une procédure ou l'autre, le membre du personnel occupant le poste supprimé n'échappe à la résiliation de son contrat que s'il est réaffecté à un poste vacant. La principale différence est qu'en vertu de la procédure de réduction des effectifs, c'était le personnel possédant le plus d'ancienneté qui avait les meilleures chances d'être retenu. En vertu du nouvel article 1050, les requérants et les autres membres du personnel bénéficiant d'un engagement à titre de fonctionnaire de carrière ou occupant des postes de durée illimitée sont traités de manière égale. Ainsi, la nouvelle procédure garantit une «certaine sécurité de l'emploi» à tous les membres du personnel et les place tous sur un pied d'égalité eu égard aux possibilités de maintien dans les effectifs.

D. Dans leur réplique, les requérants réitèrent leurs moyens. Ils font observer que, dans la procédure de réduction des effectifs, le mérite occupait une place centrale dès lors que l'ancienneté n'était prise en considération que s'il n'y avait pas de différence déterminante entre deux membres du personnel du point de vue de la qualité de leur travail. Ils s'appliquent à réfuter l'affirmation selon laquelle l'éventualité que des postes soient supprimés est trop faible, car le budget de l'Organisation fluctue avec le temps. Ils rejettent également l'allégation selon laquelle la procédure de réduction des effectifs était contraignante.

E. Dans sa duplique, l'Organisation maintient sa position. Elle réaffirme que le Règlement du personnel révisé préserve la sécurité de l'emploi sur la base de l'équité et de l'égalité.

## CONSIDÈRE :

1. Les trois premiers requérants sont des membres du personnel de l'OPS et la quatrième requérante est une ancienne membre du personnel. La première requérante est titulaire d'un engagement à titre de fonctionnaire de carrière, comme c'était le cas de la quatrième. Les deuxième et troisième requérants sont au bénéfice de contrats de durée déterminée. Chaque requérant ayant le statut de membre du personnel en activité a plus de vingt années de service au sein de l'Organisation. Les requérants contestent une décision rejetant le recours qu'ils avaient formé pour faire reconnaître un droit acquis à l'application de la procédure de réduction des effectifs prévue par l'article 1050 du Règlement du personnel avant que celui-ci soit modifié avec effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002.

2. Avant sa modification, l'article 1050 prévoyait la mise en œuvre d'une procédure de réduction des effectifs en cas de suppression d'un poste de durée illimitée ou d'un poste occupé par un membre du personnel engagé à titre de membre du personnel de carrière. Il apparaît que l'article 1050 aurait subi quelques modifications avant celle qui a pris effet au 1<sup>er</sup> juillet 2002, mais ses principales caractéristiques sont restées inchangées jusqu'à cette date. Pour l'essentiel, cet article prévoyait que, lorsqu'un poste était supprimé, une sélection devait être opérée parmi les membres du personnel occupant un poste de la même classe ou de la classe inférieure pour déterminer quels membres du personnel seraient maintenus dans les effectifs. A cet effet, la priorité était donnée aux personnes titulaires d'engagements à titre de fonctionnaire de carrière ou au personnel temporaire jugé prioritaire par le Directeur général. Dans chaque groupe prioritaire, la préférence était donnée aux membres du personnel qui s'acquittaient le mieux de leurs fonctions et, quand ce critère n'était pas déterminant, à ceux ayant le plus d'ancienneté. La personne qui n'était pas retenue devait se voir offrir une réaffectation si cela était possible dans l'immédiat et, sinon, devait recevoir une indemnité calculée en fonction de son ancienneté. Ainsi, en vertu de ce système, ce n'était pas nécessairement la personne dont le poste était supprimé qui était licenciée en cas d'impossibilité de réaffectation.

3. Depuis la modification de l'article 1050, si un poste est supprimé, des efforts sont entrepris afin de réaffecter son titulaire à un poste appartenant à la même classe ou à la classe inférieure, pendant une période de six mois ou, exceptionnellement, de douze mois. Priorité est donnée à l'intéressé si un poste devient vacant pendant cette période. Si la réaffectation n'est pas possible, le titulaire du poste doit recevoir une indemnité calculée de la même manière que précédemment mais majorée de 50 pour cent. En vertu de ce système, c'est la personne dont le

poste est supprimé qui est licenciée en cas d'impossibilité de réaffectation.

4. La recevabilité des requêtes n'est pas contestée. Toutefois, la position de la quatrième requérante, qui n'est plus membre du personnel, mérite examen. Il n'est pas prétendu que son poste a été supprimé dans des circonstances appelant l'application de l'article 1050. Cela étant, l'intéressée a perdu tous les droits dont elle pouvait jouir en vertu de cet article lorsque son emploi a pris fin. Par conséquent, sa requête est sans objet et doit être rejetée pour défaut d'intérêt pour agir.

5. Ainsi qu'il est dit dans le jugement 832, un droit acquis est un droit dont le bénéficiaire peut exiger le respect, nonobstant tout changement de texte (voir également le jugement 1226). Ce droit peut découler des clauses du contrat, du règlement du personnel ou d'une décision. D'après le jugement 61, la modification d'une disposition au détriment d'un fonctionnaire et sans son consentement constitue une violation d'un droit acquis lorsque l'économie du contrat est bouleversée ou qu'il est porté atteinte à une condition fondamentale qui a été de nature à déterminer le fonctionnaire à s'engager. Cette position ayant été confirmée dans les jugements 832 et 1330, il convient de déterminer s'il y a eu atteinte à une clause fondamentale ou essentielle du contrat d'engagement du membre du personnel, c'est à dire une clause de nature à l'inciter à entrer au service de l'Organisation ou à y rester.

6. Il est certain qu'aucun des requérants n'a consenti à la modification de l'article 1050 du Règlement du personnel. Et bien que cela ne s'impose pas comme une évidence, il peut être admis que cette modification a été opérée à leur détriment ou, plus précisément, qu'elle a porté atteinte aux droits dont ils jouissaient en vertu de l'article 1050 avant sa modification. Par conséquent, la seule question à examiner est celle de savoir si l'article 1050 du Règlement du personnel constituait ou non une condition d'emploi fondamentale ou essentielle. Il convient à cet effet de tenir compte de la nature des conditions d'emploi ainsi que des causes et des conséquences de leur modification (voir le jugement 832).

7. Une clause découlant d'un règlement du personnel ne fait pas nécessairement naître un droit qui survit à la modification dudit règlement (voir les jugements 429 et 832). Non seulement la clause qui nous intéresse en l'espèce découle du Règlement du personnel de l'OPS, mais elle n'a pas une application directe et immédiate. Elle ne s'applique que lorsqu'un poste est supprimé — circonstance qui, pour n'être pas rare, n'est ni courante ni régulière. Un droit indirect ou aléatoire a moins de chance de survivre à une modification des textes qu'un droit direct et immédiat (voir les jugements 429 et 1446).

8. Il apparaît que la modification de l'article 1050 du Règlement du personnel visait au premier chef à mettre cette disposition en conformité avec la politique en matière de licenciement adoptée par l'OMS, pour laquelle l'OPS fait office de bureau régional. En outre, l'OPS déclare qu'il était prévu de mettre en place une procédure moins contraignante afin de doter l'Organisation d'un personnel possédant les compétences et l'expérience voulues et de traiter tous les membres du personnel sur un pied d'égalité. Aucune de ces considérations n'est décisive. L'OPS et l'OMS sont des organisations distinctes et leurs règlements ne coïncident pas en tous points. Le Règlement modifié est sans doute plus facile à appliquer, mais rien n'indique que l'ancienne procédure entraînait d'importantes difficultés sur le plan pratique; dès lors que dans l'ancien système le maintien dans les effectifs dépendait de la qualité du travail — ou de l'ancienneté lorsque le premier critère n'était pas déterminant —, il n'est pas certain que la modification de l'article 1050 aura des conséquences importantes sur les compétences du personnel de l'OPS. De façon similaire, et dans la mesure où tous les membres du personnel sont soumis à la même règle, il est difficile de dire si un système garantit mieux que l'autre l'égalité de traitement des membres du personnel.

9. En ce qui concerne les conséquences de la modification de l'article 1050, les requérants soutiennent qu'avant d'être modifié cet article leur assurait une certaine sécurité de l'emploi, alors que l'article modifié ne leur en assure aucune. La première affirmation peut être admise. Toutefois, il convient de noter que, même avant sa modification, l'article en question était loin d'offrir des garanties en la matière. Dans l'ancien système, un membre du personnel perdait inévitablement son emploi si sa réaffectation immédiate n'était pas possible. En outre, sauf si la qualité de son travail et son ancienneté lui donnaient l'avantage sur au moins une autre personne, c'était le titulaire du poste qui perdait son emploi. Bien que le nouvel article 1050 vise le titulaire du poste qui est supprimé, cette personne est mieux protégée que ne l'était, avec l'ancien système, le candidat malheureux à un maintien dans les effectifs. Le nouvel article rend désormais la réaffectation plus probable, établit une préférence fondée sur les postes vacants et garantit une meilleure indemnisation si une réaffectation n'est pas possible.

10. Un autre point mérite d'être soulevé, à savoir que le droit dont se prévalent les requérants ne peut faire l'objet d'une application pratique dès lors qu'il est impossible de soumettre simultanément certains membres du personnel à l'article non modifié et les autres au nouvel article. La raison en est que rien n'oblige désormais les membres du personnel à participer à une procédure de sélection en vue d'un maintien dans les effectifs et, même s'ils y participent, plus rien ne justifie sur le plan juridique de mettre fin à l'emploi du candidat malheureux à une procédure de sélection de cette nature.

11. Compte tenu du caractère indirect et aléatoire du droit en question, des avantages qui découlent de la modification de l'article 1050 du Règlement du personnel et de l'impossibilité pratique de mettre en œuvre le droit revendiqué, il convient de conclure que les requérants n'ont pas un droit acquis à la procédure de réduction des effectifs qui était en vigueur avant le 1<sup>er</sup> juillet 2002.

12. Le Tribunal note que certaines demandes d'intervention ont été formées par d'anciens membres du personnel dont les droits, eu égard à l'application de l'article 1050 du Règlement du personnel, se sont éteints lorsque leur emploi a pris fin. Leurs demandes doivent par conséquent être rejetées pour défaut d'objet. Les requêtes devant être rejetées, les demandes d'intervention doivent l'être également.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

Les requêtes ainsi que les demandes d'intervention sont rejetées.

Ainsi jugé, le 9 novembre 2007, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Vice Présidente du Tribunal, M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 6 février 2008.

Mary G. Gaudron

Dolores M. Hansen

Patrick Frydman

Catherine Comtet