

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

**110<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 2981**

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci-après «la Commission»), formée par M. M. H. le 3 avril 2009 et régularisée le 28 avril, la réponse de la Commission du 9 juin, la réplique du requérant du 16 juillet et la duplique de la Commission du 18 août 2009;

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. Le requérant, ressortissant tunisien né en 1953, est entré au service du Secrétariat technique provisoire de la Commission (ci-après le «Secrétariat») le 16 mai 1999 en qualité de sismologue de grade P-3 à la Section de la surveillance sismologique de la Division des systèmes internationaux de contrôle. Son premier engagement de durée déterminée de trois ans fut prolongé à deux reprises, chaque fois pour deux ans, et devait arriver à expiration le 15 mai 2006, date à laquelle il aurait accumulé un total de sept ans de service au Secrétariat.

En application d'une politique mise en place par la Commission aux termes de la directive administrative n° 20 (Rev.2) du 8 juillet 1999, les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur ne doivent pas rester en service plus de sept ans. Le paragraphe 4.2 de la directive prévoit que des dérogations à cette règle des sept ans peuvent être accordées «s'il s'avère nécessaire de conserver des compétences ou des connaissances essentielles». Dans le jugement 2315, prononcé le 4 février 2004, le Tribunal a estimé que la règle des sept ans de service n'était applicable à un fonctionnaire que si elle avait été incorporée dans son contrat au moyen d'une clause approuvée.

Le système de mise en œuvre de cette politique est exposé en partie dans une note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005. En vertu de ce système, un an environ avant l'expiration d'un contrat portant la durée de service d'un fonctionnaire à sept ans ou plus, le poste de celui-ci fait l'objet d'un avis de vacance, tandis qu'est examinée parallèlement la possibilité de prolonger à titre exceptionnel l'engagement du titulaire. Un groupe consultatif pour les questions de personnel est établi afin de procéder à des entretiens avec les candidats retenus sur une liste restreinte et le directeur de la division du titulaire soumet une proposition en vue de son éventuel «réengagement». Un autre groupe, composé des mêmes membres, examine si le titulaire apporte au Secrétariat des compétences ou des connaissances essentielles et doit donc se voir accorder une prolongation à titre exceptionnel ou, au contraire, si le poste doit être offert à l'un des candidats ayant passé un entretien. Les membres des groupes adressent ensuite une recommandation au Secrétaire exécutif.

Aux termes d'une lettre de prolongation d'engagement datée du 26 septembre 2005, le requérant se vit offrir une nouvelle prolongation de deux ans de son engagement de durée déterminée avec effet au 16 mai 2006, qu'il accepta. La lettre stipulait que «les dispositions relatives à la durée des engagements et du service figurant dans le Statut et le Règlement du personnel et dans les directives administratives ainsi que dans la note du Secrétaire exécutif s'appliquent à votre engagement».

Le 14 mars 2007, un avis de vacance concernant le poste du requérant fut publié. Par mémorandum du 4 juillet, le Secrétaire

exécutif constitua deux groupes consultatifs pour les questions de personnel, composés des mêmes membres, afin de procéder aux entretiens avec les candidats au poste retenus sur une liste restreinte, d'évaluer les résultats de ces entretiens et d'étudier la possibilité d'accorder une prolongation exceptionnelle à l'intéressé. Après la première série d'entretiens, M. P., un candidat interne qui n'avait pas postulé avant la clôture du concours, fut inclus dans la procédure de recrutement et passa un entretien. Une fois les entretiens achevés, le directeur de la division du requérant recommanda, dans un mémorandum du 4 septembre, de ne pas offrir à ce dernier une nouvelle prolongation au motif qu'il ne possédait pas un niveau de connaissances ou de compétences essentielles qui ne puisse être assuré par M. P., que le directeur recommandait pour le poste annoncé.

Le Groupe consultatif pour les questions de personnel publia son rapport le 10 septembre 2007. Le représentant du Conseil du personnel siégeant au sein du Groupe se déclara préoccupé par le fait que M. P. ait été inclus dans la procédure de recrutement. Le Groupe ne parvint pas à un consensus sur la question de savoir s'il y avait lieu d'accorder une prolongation exceptionnelle au requérant ou de recruter l'un des autres candidats. Par mémorandum du 29 octobre, le requérant fut informé que le Secrétaire exécutif avait décidé que son engagement de durée déterminée ne serait pas prolongé au-delà de sa date d'expiration, à savoir le 15 mai 2008, car rien ne justifiait de lui accorder une dérogation à la règle sur la durée maximum de service. Par lettre du 13 novembre 2007, il demanda que cette décision ainsi que celle de nommer M. P. au poste soient reconsidérées. Le Secrétaire exécutif répondit le 21 novembre qu'il maintenait sa décision concernant la prolongation du contrat de l'intéressé et qu'il rejetait la demande de ce dernier au sujet de la nomination de M. P. Le requérant cessa ses fonctions le 15 mai 2008.

Le 11 décembre 2007, il avait introduit un recours interne auprès du Comité paritaire de recours concernant la décision de ne pas lui accorder une prolongation exceptionnelle. Dans son rapport du 22 décembre 2008, le Comité estima que, même si l'administration avait le droit d'inclure des candidats tirés du «fichier interne» dans le

processus de recrutement, il était incompatible avec la lettre et l'esprit de la directive administrative n° 20 (Rev.2) et avec l'esprit de la note du Secrétaire exécutif de le faire une fois que la première série d'entretiens avec les candidats figurant sur la liste restreinte était terminée. À son avis, les candidats provenant du fichier pouvaient être inclus dans la procédure de recrutement avant que les candidatures à un poste vacant ne soient transmises au directeur de la division pour évaluation et avant que les entretiens ne commencent. Le Comité recommandait donc d'annuler la décision de ne pas accorder une prolongation exceptionnelle au requérant et de lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel, ainsi que les dépens. Il rejetait la demande de dommages-intérêts pour tort moral.

Par lettre du 4 février 2009, le Secrétaire exécutif signifia au requérant qu'à son avis les conclusions et les recommandations du Comité paritaire de recours reposaient sur une erreur de droit et sur une erreur de fait. Aussi maintenait-il sa décision concernant la nomination de l'intéressé et rejetait-il ses demandes de dommages-intérêts et de dépens. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que la décision de ne pas prolonger son engagement est entachée d'une irrégularité de procédure. À son avis, le Comité paritaire de recours a conclu à juste titre que l'inclusion de candidats provenant du fichier interne dans un processus de recrutement doit se faire avant que les entretiens n'aient lieu de manière à assurer l'équité de la procédure. Si la première série d'entretiens ne permet pas de retenir un candidat valable parmi ceux dont les candidatures ont été déposées, la procédure adéquate consiste à remettre le poste au concours. Selon l'intéressé, s'il n'existait pas de séquence bien définie pour établir la liste des candidats dans le cadre d'une même procédure de recrutement, la défenderesse aurait tout loisir de se retourner vers les candidats potentiels figurant dans son fichier pour procéder à de nouveaux entretiens jusqu'à ce qu'un candidat valable soit retenu. Cela reviendrait à faire perdre aux fonctionnaires leurs droits contractuels à ce qu'une prolongation

exceptionnelle de leur contrat soit examinée et à priver d'effet la note du Secrétaire exécutif.

De plus, selon le requérant, il est bien établi dans la jurisprudence du Tribunal qu'il est interdit aux organisations internationales de prendre en compte des candidatures tardives car cela est contraire aux principes d'équité et d'égalité. Étant donné que le fait de choisir un autre candidat après la première série d'entretiens revient, en substance, à autoriser une candidature tardive, les mêmes principes devraient s'appliquer au cas d'espèce. La Commission a donc enfreint en l'espèce les principes d'égalité de traitement et d'équité.

Le requérant prétend que la Commission a agi de mauvaise foi en lui déniait son droit de voir la possibilité d'une prolongation de son engagement examinée conformément à la note du Secrétaire exécutif. À son avis, la Commission s'est livrée à deux opérations distinctes de recrutement, dont l'une violait la procédure régulière. Se référant à la jurisprudence et à l'article 4.3 du Statut du personnel, il fait valoir que la défenderesse est tenue d'agir de manière transparente avec son personnel, particulièrement lorsqu'il s'agit de choisir et de nommer des candidats.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à ce qu'il aurait perçu si son contrat avait été prolongé pour une période de trois ans, y compris «tous les traitements, indemnités, émoluments et autres avantages» assortis d'intérêts courant à compter des dates d'échéance. Il réclame également 25 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral et 10 000 euros à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, la Commission soutient que la requête est manifestement irrecevable au motif que le requérant n'a pas déposé de procuration de son représentant légal, comme il y est tenu en vertu de l'article 5, paragraphes 1 et 2, du Règlement du Tribunal.

Sur le fond, la défenderesse souligne que, conformément à l'article 4.4 du Statut du personnel, un engagement de durée déterminée peut être prolongé ou renouvelé à la discrétion du Secrétaire exécutif. Il découle de cette disposition que le requérant n'avait aucun droit

contractuel à se voir octroyer une prolongation au-delà de la date d'expiration de son engagement. De plus, l'alinéa c) de la disposition 4.4.01 du Règlement du personnel prévoit que, lorsqu'il décide d'octroyer un engagement de durée déterminée, le Secrétaire exécutif doit prendre en considération le fait que la Commission n'engage pas d'effectifs permanents. De ce fait, même si le paragraphe 4.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) permet d'accorder des prolongations de contrat au-delà de sept ans de service, le fait qu'un fonctionnaire puisse posséder un certain type de connaissances ou de compétences essentielles n'est pas déterminant.

La Commission nie que la procédure régulière n'ait pas été suivie. Elle fait valoir que, comme ce fut le cas en l'espèce, la procédure est équitable si tous les candidats externes et ceux qui peuvent être trouvés dans un fichier sont évalués par le directeur de la division concernée et passent des entretiens avec un seul et même groupe consultatif désigné par le Secrétaire exécutif avant que le directeur de la division ne formule sa proposition en vue d'une éventuelle prolongation exceptionnelle et avant que les groupes consultatifs pour les questions de personnel ne se réunissent pour formuler une recommandation. Elle soutient que l'engagement du requérant a pris fin à l'expiration de son contrat et que son seul droit — que le Secrétaire exécutif a dûment respecté — était de voir la question de son éventuelle prolongation examinée en fonction de la nécessité de conserver des compétences ou des connaissances essentielles.

En ce qui concerne l'allégation de mauvaise foi, la Commission relève que le requérant n'a pas produit de preuve montrant que la décision attaquée était motivée par l'intention de nuire, la malveillance, des motifs condamnables, la fraude ou tout autre dessein malhonnête. De plus, elle fait observer qu'à la lumière de la décision rendue par le Tribunal dans le jugement 2315 elle a, de bonne foi, prolongé l'engagement de l'intéressé de deux années supplémentaires avec effet au 16 mai 2006, alors même qu'elle n'avait aucune obligation de le faire.

En outre, la défenderesse rejette l'accusation d'inégalité de traitement, faisant valoir que le requérant n'a apporté aucune preuve à l'appui de cette affirmation.

D. Dans sa réplique, le requérant souligne qu'une procuration a été dûment remise au Tribunal. Il y a donc lieu de rejeter l'objection de la Commission à la recevabilité. Il réitère ses moyens et signale que la façon dont la Commission interprète les dispositions applicables de la directive administrative n° 20 (Rev.2) et de la note du Secrétaire exécutif témoigne de sa mauvaise foi.

E. Dans sa duplique, la Commission maintient intégralement sa position.

#### CONSIDÈRE :

1. Le contrat du requérant devant expirer le 15 mai 2006, il fut prolongé de deux ans jusqu'au 15 mai 2008. La note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005 et la directive administrative n° 20 (Rev.2) étaient incorporées par renvoi dans la lettre de prolongation.

2. Le 14 mars 2007, un avis de vacance fut publié pour le poste de l'intéressé. Par un mémorandum daté du 4 juillet, le Secrétaire exécutif établit les deux groupes consultatifs pour les questions de personnel qui, conformément à la directive administrative n° 20 (Rev.2) et à la note susmentionnée, devaient faire passer des entretiens aux candidats retenus sur une liste restreinte, évaluer les résultats de ces entretiens et décider si le requérant pouvait prétendre à une prolongation exceptionnelle de son contrat en raison de la nécessité de conserver des compétences ou des connaissances essentielles.

3. Les trois candidats figurant sur la liste restreinte passèrent des entretiens, mais aucun d'entre eux ne fut considéré comme suffisamment qualifié. En conséquence, un nouvel entretien fut organisé avec un fonctionnaire en poste, M. P., qui n'avait pas posé sa

candidature au poste annoncé mais qui figurait dans le «fichier interne». À la suite de l'entretien avec M. P., le directeur de la division du requérant recommanda le 4 septembre 2007 qu'il ne soit pas accordé à ce dernier de prolongation exceptionnelle d'engagement au motif qu'il ne possédait pas un niveau de connaissances ou de compétences essentielles qui ne puisse être assuré par M. P., dont il recommandait fortement la nomination au poste vacant.

4. Le 10 septembre 2007, les membres des groupes consultatifs pour les questions de personnel se réunirent et constatèrent qu'ils ne pouvaient parvenir à un consensus en raison de l'objection soulevée par le représentant du Conseil du personnel. Celui-ci considérait qu'il était contraire à la procédure de recrutement énoncée au paragraphe 1.8 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) d'ajouter, après la première série d'entretiens, un candidat tiré du fichier qui n'avait pas initialement postulé.

5. Par un mémorandum daté du 29 octobre 2007, le requérant fut informé que le Secrétaire exécutif avait décidé que rien ne justifiait de lui accorder une dérogation à la règle de la durée maximale de service et que son engagement de durée déterminée arriverait à expiration le 15 mai 2008, conformément aux termes de son contrat. Le Secrétaire exécutif ayant refusé par une lettre en date du 21 novembre 2007 de réexaminer cette décision comme le demandait l'intéressé, ce dernier introduisit son recours auprès du Comité paritaire de recours le 11 décembre 2007.

6. Dans son rapport daté du 22 décembre 2008, le Comité paritaire de recours fit part au Secrétaire exécutif de ses recommandations tendant à annuler la décision de ne pas accorder au requérant une prolongation exceptionnelle au-delà de la limite de service de sept ans, à lui octroyer des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à neuf mois de traitement et d'indemnités sur la base de son dernier traitement et à lui accorder les dépens. Toutefois, il recommandait de rejeter la demande de dommages-intérêts pour tort moral.

7. Par lettre du 4 février 2009, le Secrétaire exécutif informa le requérant de sa décision de ne pas suivre les recommandations du Comité paritaire de recours et, au contraire, de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée devant le Tribunal de céans. Dans cette lettre, le Secrétaire exécutif estimait que les conclusions et les recommandations du Comité reposaient à la fois sur une erreur de droit et sur une erreur de fait. De plus, à son avis, «la procédure de recrutement avait pris fin avec le choix d'une personne qualifiée [...] en pleine conformité avec les procédures établies et dans le respect des règles fondamentales d'un concours équitable et ouvert», et «il n'était nullement interdit à l'administration, lorsqu'elle procédait à un recrutement, de chercher des candidats adéquats sur le marché général de l'emploi, pour autant qu'elle le fasse de bonne foi et en application des procédures établies». En substance, il notait que l'administration pouvait continuer de faire passer des entretiens à de nouveaux candidats tant que la date à laquelle devait être remis le rapport sur ces entretiens, fixée au moment de la publication de l'avis de vacance de poste, n'était pas passée.

8. À l'appui de sa requête, le requérant invoque un vice de procédure qui a consisté à ajouter un candidat interne une fois achevés les entretiens avec les candidats retenus sur la liste restreinte. Cet ajout revenait, selon lui, à prendre en compte une candidature tardive, ce qui contrevient au principe d'une procédure régulière, lequel suppose de garantir transparence et équité, et constitue aussi une violation du principe d'égalité de traitement. L'intéressé estime avoir subi un préjudice matériel dans la mesure où il a été privé de la possibilité d'obtenir une prolongation de son contrat, pour lequel il a droit à des dommages-intérêts pour tort moral, ainsi qu'à des dépens d'un montant raisonnable.

9. La Commission soulève une exception d'irrecevabilité à la requête au motif que le requérant n'a pas respecté les dispositions des paragraphes 1 et 2 de l'article 5 du Règlement du Tribunal. Une procuration ayant été déposée auprès de la greffière du Tribunal, laquelle, conformément à l'article 6 du Règlement, a alors transmis une

copie de la requête à la défenderesse, il n'y a pas eu violation de l'article 5 et la fin de non-recevoir de cette dernière est rejetée.

10. Sur le fond de l'affaire, la requête est fondée. Comme le Tribunal l'a décidé dans le jugement 2980, au considérant 10 :

«La Commission doit prendre en considération tous les facteurs pertinents – en particulier le fait qu'elle n'engage pas d'effectifs permanents et la nécessité où elle se trouve de limiter la durée de service et d'assurer la rotation du personnel tout en maintenant le bon fonctionnement du Secrétariat technique provisoire – en les mettant en balance avec le besoin éventuel de conserver au service du Secrétariat des personnes possédant des compétences ou des connaissances essentielles. Cela peut se faire soit en accordant une prolongation exceptionnelle à un fonctionnaire titulaire d'un poste, soit en choisissant un nouveau candidat qui répond aux conditions exigées pour ce poste. Même s'il est reconnu que les fonctionnaires bénéficiant de contrats de durée déterminée ne peuvent prétendre à une prolongation de leur contrat et n'ont pas davantage le droit d'espérer une telle prolongation, les fonctionnaires ont bel et bien intérêt à ce que soit examinée la possibilité de leur accorder une prolongation exceptionnelle en fonction de ce que le marché général de l'emploi peut offrir. Cette possibilité est réglémentée par les procédures énoncées dans la directive administrative n° 20 (Rev.2) et dans la note du Secrétaire exécutif du 19 septembre 2005 qui établissent le cadre permettant d'assurer la protection juridique de l'intérêt du fonctionnaire tout en tenant compte des besoins de la Commission. Les procédures en question ont été mises en place pour garantir l'équité et la transparence du recrutement et assurer ainsi un traitement égal à tous les candidats.»

11. Dans le cas d'espèce, comme le Comité paritaire de recours l'a fait valoir, la Commission n'a pas respecté les procédures adéquates dans la mesure où, aucun des candidats qualifiés n'ayant pu être retenu, un autre candidat a été ajouté à la liste restreinte après que les entretiens et l'évaluation des candidats figurant sur la liste restreinte initiale aient été effectués. Le Tribunal convient que la Section du personnel doit établir une réserve de candidats à l'issue de la présélection qui vise à repérer les «candidatures qui, manifestement, ne répondent pas aux exigences énoncées dans l'avis de vacance» et que cette réserve «peut comprendre d'autres candidats présélectionnés lors de procédures de recrutement antérieures». Mais cela doit être fait

avant que les évaluations proprement dites ne commencent. Ajouter des candidats à une liste restreinte une fois que le processus d'évaluation a commencé n'est pas conforme à l'obligation d'équité et de transparence du processus de recrutement et peut avoir un effet préjudiciable sur l'issue de ce dernier dans la mesure où chaque évaluation est conditionnée par le nombre et la qualité des candidats à évaluer. Procéder ainsi peut également donner l'impression de répondre à des intérêts illégitimes, et ce, indépendamment du fait qu'un des candidats ajoutés à une date ultérieure ait ou non été finalement retenu (voir le jugement 2980, au considérant 11). Le fait que M. P., qui a été retenu pour le poste, ait été ajouté à la liste restreinte après que la procédure d'évaluation ait commencé pourrait donner l'impression qu'il a été choisi en dehors du cadre du concours. Comme il est dit dans le jugement susmentionné, cette interprétation de la séquence à respecter — à savoir des phases distinctes pour l'identification puis l'évaluation des candidats — est également celle imposée par les paragraphes 1.8 à 1.10 de la directive administrative n° 20 (Rev.2) qui disposent que :

- «1.8 Après la date limite du dépôt des candidatures indiquée dans un avis de vacance, la Section du personnel fait un tri des candidatures qui, manifestement, ne répondent pas aux exigences énoncées dans l'avis de vacance. Toutes les candidatures sont transmises au directeur de la division concernée pour évaluation. La Section du personnel peut inclure d'autres candidats qui ont été repérés au cours de procédures de recrutement antérieures.
- 1.9 Le processus de sélection doit comprendre un entretien avec les candidats, lequel est organisé par la Section du personnel. Les entretiens peuvent être réservés aux candidats qui semblent posséder des qualifications égales pour le poste afin que la sélection finale repose sur de meilleures bases. La Section du personnel peut demander des références. Pour des postes particuliers, d'autres moyens de sélection peuvent être utilisés tels que des tests d'aptitude et de dactylographie.
- 1.10 Le directeur de la division concernée établit une évaluation de tous les candidats en indiquant dans quelle mesure ils répondent aux exigences du poste. L'évaluation doit se fonder uniquement sur les exigences énoncées dans le [Traité d'interdiction complète des essais nucléaires] et notamment sur la nécessité d'assurer à la Commission les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualifications et la plus vaste expérience professionnelle ainsi que les plus hautes qualité de

travail, de compétence et d'intégrité. L'évaluation doit aboutir à une appréciation générale, le directeur de la division indiquant, parmi les catégories suivantes, celle qui a sa préférence :

- a) Bien qualifié
- b) Qualifié
- c) Non qualifié.

Le directeur de la division soumet l'évaluation à la Section du personnel. Il est dûment tenu compte des candidatures déposées par des fonctionnaires en poste.»

La même interprétation est également conforme à la note où il est notamment dit que :

«La proposition du directeur de la division concernant l'éventuelle prolongation de l'engagement du titulaire doit, comme indiqué à la section 3.2 de la directive administrative n° 20 (Rev.2), être faite une fois que tous les entretiens ont été menés.»

12. Il en résulte que la décision attaquée doit être annulée au motif que le fait d'ajouter des candidats à la liste restreinte après que le processus d'évaluation a commencé constitue une irrégularité de procédure. Le requérant demande des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à ce qu'il aurait perçu si son engagement avait été prolongé pour une période de trois ans, y compris tous les traitements, indemnités et autres avantages, plus les intérêts. Cette demande doit être rejetée. Rien ne prouve que l'engagement de l'intéressé aurait été prolongé de trois ans même si les procédures correctes avaient été suivies. Le requérant a néanmoins droit à une réparation dans la mesure où il a perdu une chance appréciable qu'une prolongation exceptionnelle de son contrat puisse être étudiée conformément à la directive administrative n° 20 (Rev.2). Le Tribunal fixe cette réparation à un montant équivalant à neuf mois de traitement, indemnités et autres avantages sur la base de la somme qu'il aurait perçue si son contrat avait été prolongé de neuf mois à compter du 16 mai 2008. Le Tribunal accorde également à l'intéressé des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 5 000 euros au titre de la décision viciée. À cet égard, il ressort de la jurisprudence que «les irrégularités dont la procédure est entachée ne peuvent être invoquées à l'appui de l'allégation de mauvaise foi» (voir le jugement 2763, au considérant 24) et, de ce fait,

la demande est rejetée. Le requérant a droit à 5 000 euros de dépens pour la procédure devant le Tribunal.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. La Commission versera au requérant une somme équivalant à neuf mois de traitement, indemnités et autres avantages sur la base de la somme qu'il aurait perçue si son contrat avait été prolongé de neuf mois à compter du 16 mai 2008.
3. La défenderesse versera à l'intéressé 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral.
4. Elle lui versera également 5 000 euros à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 29 octobre 2010, par M<sup>me</sup> Mary G. Gaudron, Présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M<sup>me</sup> 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 2 février 2011.

MARY G. GAUDRON  
GIUSEPPE BARBAGALLO  
DOLORES M. HANSEN  
CATHERINE COMTET