

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

J.
c.
OIM

125^e session

Jugement n° 3948

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), formée par M^{me} J. J. le 15 décembre 2015 et régularisée le 26 février 2016, la réponse de l'OIM du 8 juin, la réplique de la requérante du 14 septembre, la duplique de l'OIM du 20 décembre 2016, les écritures supplémentaires de la requérante du 20 mars 2017 et les observations finales de l'OIM du 25 juillet 2017;

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 :

La requérante attaque la décision de ne pas renouveler son contrat de durée déterminée.

La requérante est entrée au service de l'OIM en août 2008 en tant qu'assistante de projet à la mission de l'OIM au Pérou, en vertu d'un contrat spécial de courte durée. En août 2012, elle a obtenu un contrat spécial de durée déterminée en tant qu'assistante principale chargée de l'élaboration de programmes au grade G.5. Ce contrat a été prolongé à trois reprises, la dernière prolongation allant du 1^{er} août au 31 décembre 2014.

Le 26 septembre 2014, la requérante reçut une lettre du chef de mission datée du même jour, l'informant qu'en raison de contraintes budgétaires l'OIM ne serait pas en mesure de renouveler son contrat lorsqu'il arriverait à expiration le 31 décembre 2014.

Le 24 novembre 2014, elle engagea une procédure préalable à l'introduction d'un recours, faisant valoir que la décision de ne pas renouveler son contrat était arbitraire et injustifiée, qu'elle n'était fondée sur aucun motif objectif et valable, et qu'elle était constitutive d'abus d'autorité. Elle affirmait qu'il n'existait aucune contrainte budgétaire, comme en témoignait le fait qu'après son licenciement un nouveau membre du personnel avait été recruté pour accomplir ses tâches, avec une rémunération plus élevée. La requérante affirmait en outre que le chef de mission lui avait fait subir un comportement abusif et un harcèlement au travail. Elle demanda notamment la cessation immédiate de ce comportement du chef de mission, sa réintégration et une indemnisation.

Dans un courriel du 5 décembre 2014, le chef de mission accusa réception de la correspondance par laquelle la requérante avait engagé la procédure préalable à l'introduction d'un recours, faisant observer que la demande de la requérante en vue du réexamen de la décision de ne pas renouveler son contrat était distincte de sa plainte pour harcèlement. Il proposa de s'entretenir avec la requérante au sujet de cette plainte afin de régler le litige à l'amiable, mais informa celle-ci que, si elle tenait à déposer une plainte formelle pour harcèlement, elle devrait suivre les procédures prévues par l'instruction IN/90. Par lettre du 24 décembre 2014, le chef de mission confirma la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante en raison de «restrictions budgétaires»*.

Le 20 janvier 2015, la requérante saisit la Commission paritaire d'appel. Dans son rapport au Directeur général daté du 19 août 2015, la Commission estima, en ce qui concerne la décision de non-renouvellement, que l'allocation des ressources budgétaires de la mission, qui avaient été réduites en raison de contraintes budgétaires, était un choix stratégique qui relevait du pouvoir discrétionnaire du chef

* Traduction du greffe.

de mission. La Commission émit cependant des doutes quant aux critères appliqués pour décider, au moment des faits, quels contrats seraient renouvelés au sein de la mission et quant à l'intérêt de recruter de nouveaux membres du personnel et de renouveler le contrat de membres du personnel moins expérimentés, mais pas celui de la requérante. S'agissant des allégations de harcèlement, la Commission paritaire d'appel estima qu'en l'absence d'analyse approfondie de la situation préalablement effectuée par l'administration elle ne disposait pas d'informations suffisantes pour se prononcer sur le fond de la plainte pour harcèlement et décida donc de «renvoyer la question devant l'administration afin qu'elle poursuive l'examen de la plainte pour harcèlement, en particulier des allégations d'abus d'autorité»*. La Commission recommanda que, lorsqu'elle examinerait ladite plainte, l'administration tienne dûment compte des éléments soulignés dans son rapport concernant la décision de non-renouvellement. Elle recommanda également qu'en cas de projet de réduction du personnel il soit envisagé d'attribuer les nouveaux postes aux fonctionnaires en place et qu'un processus de sélection ouvert et équitable soit suivi. À cet égard, elle releva qu'un avis de vacance avait été publié le 23 juillet 2015 pour le poste de responsable de l'élaboration de projets (relations avec les donateurs).

Par lettre du 21 septembre 2015, le Directeur général notifia à la requérante sa décision d'accepter les recommandations de la Commission paritaire d'appel. Il l'informa que, bien qu'elle n'ait pas déposé de plainte formelle pour harcèlement conformément à l'instruction IN/90, il avait décidé, à titre exceptionnel, de soumettre sa plainte pour harcèlement au Bureau de la déontologie, afin d'établir s'il existait un commencement de preuve de harcèlement ou d'abus d'autorité, auquel cas sa plainte serait transmise au Bureau de l'Inspecteur général pour qu'il poursuive l'enquête. Le Directeur général ajouta que l'OIM prendrait ultérieurement contact avec elle au sujet de ses allégations de harcèlement et d'abus d'autorité. Telle est la décision attaquée.

* Traduction du greffe.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de la réintégrer dans un poste à son dernier grade qui corresponde à son profil et à son expérience, et de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel, y compris les arriérés de rémunération, d'un montant équivalant à ce qu'elle aurait perçu s'il n'avait pas été mis fin à son contrat, assortis d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter des dates d'échéance et jusqu'à la date de réintégration. À défaut, elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel du fait qu'elle a été privée d'une chance de voir son contrat de nouveau prolongé, d'un montant équivalant à ce qu'elle aurait perçu si son contrat avait été prolongé pour une période de cinq ans, y compris l'intégralité des traitements, émoluments, indemnités et prestations. Elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant aux prestations de pension perdues, à savoir une somme égale à la part de cotisations que l'OIM aurait versées à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies si elle était restée employée pour une période supplémentaire de cinq ans, assortis d'intérêts à compter des dates d'échéance. Elle réclame en outre des dommages-intérêts pour tort matériel au titre de la perte de gains futurs, une indemnité pour tort moral d'un montant de 100 000 dollars des États-Unis et la somme de 20 000 dollars à titre de dépens.

L'OIM demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant prématurée, et donc irrecevable, au motif qu'elle a été déposée avant que le Directeur général ait pris une décision définitive sur le recours interne de la requérante.

CONSIDÈRE :

1. La requérante entend attaquer la décision de l'OIM de ne pas renouveler son contrat spécial de durée déterminée de six mois lorsqu'il est arrivé à expiration le 31 décembre 2014. Dans la procédure préalable à l'introduction d'un recours, engagée le 24 novembre 2014, elle a contesté cette décision et a affirmé par ailleurs que le chef de mission avait progressivement changé de comportement à son endroit, «au point

de devenir hostile, intimidant et harcelant»*. Dans la requête à l'examen, elle conteste expressément la décision attaquée prise par le Directeur général le 21 septembre 2015, par laquelle il rejetait son recours contre la décision de non-renouvellement. Elle soutient que cette «décision est entachée d'erreurs de droit et de fait, notamment d'une inégalité de traitement et de discrimination, d'une violation du droit à une procédure régulière [et] d'abus d'autorité, d'une atteinte aux principes de bonne foi et de confiance mutuelle»*. Elle demande au Tribunal d'ordonner l'annulation de la décision attaquée, sa réintégration «assortie du paiement des arriérés de rémunération, d'une indemnité pour tort moral et des dépens»*. À défaut, elle réclame des dommages-intérêts pour tort matériel et moral, ainsi que les dépens.

2. Les principes de base à appliquer lorsqu'une décision de ne pas renouveler un contrat est contestée ont été utilement rappelés, par exemple, dans le jugement 3586, aux considérants 6 et 10 :

«6. Il convient de rappeler à ce stade que, dans un cas comme le cas d'espèce, le Tribunal n'exerce qu'un contrôle limité. Il est de jurisprudence constante qu'une organisation jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet de la prolongation ou non d'un contrat de durée déterminée. L'exercice de ce pouvoir n'est soumis qu'à un contrôle limité de la part du Tribunal, qui respecte la liberté de jugement de l'organisation pour ce qui concerne les exigences du service et les perspectives de carrière de ses agents (voir, par exemple, le jugement 1349, au considérant 11). Il n'appartient pas au Tribunal de substituer sa propre évaluation à celle de l'organisation. Une telle décision ne peut être annulée pour illégalité que si elle a été prise en violation d'une règle de forme ou de procédure, ou si elle repose sur une erreur de fait ou de droit, si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération ou si un abus ou un détournement de pouvoir est établi, ou encore si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier (voir, par exemple, les jugements 3299, au considérant 6, 2861, au considérant 83, et 2850, au considérant 6). [...]

[...]

10. Il est de jurisprudence constante que toute décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée doit reposer sur un motif valable et non sur un simple prétexte donné pour se débarrasser d'un membre du personnel (voir, par exemple, le jugement 1154, au considérant 4). [...]

* Traduction du greffe.

3. L'OIM soutient que la requête est irrecevable en vertu de l'article VII, paragraphe 1, du Statut du Tribunal, car la décision attaquée n'est pas une décision définitive, comme l'exige cette disposition. Elle fait valoir que la requête est prématurée du fait que les allégations formulées par la requérante dans son recours portaient sur deux griefs, à savoir le non-renouvellement illégal de son contrat et le harcèlement, et qu'au moment où la requérante a déposé la présente requête ces deux griefs faisaient l'objet d'un examen et d'une enquête complémentaires sur recommandation de la Commission paritaire d'appel. L'OIM indique que le Directeur général avait approuvé cette recommandation et que, par conséquent, c'est à tort que la requérante affirme que le Directeur général avait rejeté son recours puisqu'il n'avait, en réalité, pas encore pris de décision définitive à son sujet.

4. Il y a lieu de préciser d'emblée que la plainte pour harcèlement ne peut être ni recevable ni irrecevable dans le cadre de la requête à l'examen, dès lors que, comme l'indique clairement la requérante, cette plainte n'est pas visée par la présente requête. Dans sa réplique, elle explique qu'elle ne conteste pas la décision attaquée en ce qu'elle a soumis sa plainte pour harcèlement au Bureau de la déontologie et au Bureau de l'Inspecteur général, mais qu'elle se réserve le droit de le faire et d'introduire un recours à ce sujet, «si nécessaire et si elle le juge approprié après avoir reçu les conclusions de l'enquête et de la procédure relatives au harcèlement»*. Le Tribunal relève que la requérante n'a formulé aucune conclusion relative au harcèlement dans la présente requête. Elle a invoqué le harcèlement à l'appui de sa demande d'indemnité au titre du tort moral causé par la violation de son droit à une procédure régulière, compte tenu de la manière dont ses demandes ont été traitées dans le cadre de la procédure de recours interne.

5. À l'appui de son argument selon lequel le grief relatif au non-renouvellement du contrat serait irrecevable, l'OIM affirme qu'aucune décision définitive n'a été prise, la Commission paritaire d'appel ayant recommandé que cette question ainsi que la plainte pour

* Traduction du greffe.

harcèlement fassent l'objet d'un examen complémentaire, et le Directeur général a ainsi soumis ces deux griefs au Bureau de la déontologie et au Bureau de l'Inspecteur général. L'OIM présente les arguments suivants :

«[La requérante] affirme que le [chef de mission] a abusé de son autorité en décidant de ne pas renouveler son [contrat] et elle estime que le non-renouvellement et les allégations de harcèlement et d'abus d'autorité sont liés. [...] Dans son rapport du 19 août 2015, la Commission paritaire d'appel a admis que la procédure de recours contre des actes, décisions et omissions de l'administration (régie par l'instruction IN/217 [...]) et la procédure de plainte pour harcèlement (régie par l'instruction IN/90 [...]) étaient différentes. La [Commission paritaire d'appel] a estimé qu'en l'absence d'analyse approfondie de la situation préalablement effectuée par l'administration, notamment en établissant les faits ou en menant une enquête en bonne et due forme, [elle] ne disposait pas d'éléments suffisants pour se prononcer sur le fond de la plainte pour harcèlement et, en définitive, sur la décision de non-renouvellement [...]. Partant, la [Commission] a décidé de renvoyer la question devant [l'OIM] afin qu'elle poursuive l'examen de la plainte pour harcèlement, en particulier des allégations d'abus d'autorité, et a recommandé à l'administration de tenir dûment compte des éléments soulignés par la Commission dans la rubrique intitulée "Observations de la Commission sur la décision de non-renouvellement fondée sur des contraintes budgétaires" [...]. En résumé, la Commission paritaire d'appel a renvoyé la question devant l'administration pour un examen complémentaire et le Directeur général a approuvé cette recommandation. Ainsi, tant la Commission que le Directeur général ont estimé que, avant de prendre une décision définitive sur le recours dans lequel la requérante contestait la décision de ne pas renouveler son contrat en raison de contraintes budgétaires en mettant en cause l'existence de contraintes budgétaires et en invoquant des faits de harcèlement et d'abus d'autorité, les griefs de la requérante devaient être examinés, de manière indépendante et dans le respect du droit à une procédure régulière, par [le Bureau de la déontologie et le Bureau de l'Inspecteur général]. Ce n'est qu'à l'issue de cette procédure que le Directeur général [...] sera en mesure de prendre une décision définitive sur le recours de la requérante et sur les griefs qui y sont exposés et qui sont réitérés dans la présente requête. [...] [La requérante] participe activement et de manière continue au processus d'examen et d'enquête de ses griefs.»* (Soulignement ajouté par l'OIM.)

* Traduction du greffe.

6. L'OIM fait erreur. Premièrement, la requérante n'a pas réitéré son grief relatif au harcèlement dans la présente requête. Elle conteste uniquement la décision de non-renouvellement et indique que sa plainte pour harcèlement est sans rapport avec la présente procédure. Deuxièmement, il est fallacieux de conclure ou d'affirmer que les deux griefs sont liés alors qu'ils sont distincts et régis par des règles et procédures différentes : les dispositions de l'instruction IN/90 s'appliquent à la plainte pour harcèlement et celles de l'instruction IN/217 à la contestation de la décision de non-renouvellement. Quand la requérante a invoqué le harcèlement dans la procédure préalable à l'introduction d'un recours qu'elle a engagée en novembre 2014, cette question aurait dû suivre la procédure applicable aux plaintes pour harcèlement, tandis que l'examen de la contestation du non-renouvellement aurait dû être poursuivi en application des procédures prévues dans l'instruction IN/217. C'est à tort que l'OIM conclut, comme l'ont fait en substance la Commission paritaire d'appel dans son rapport et le Directeur général dans la décision attaquée, que les deux griefs sont liés et doivent être examinés simultanément. L'erreur semble découler du fait que la Commission a considéré que le moyen de la requérante tiré du détournement ou de l'abus d'autorité entachant la décision de non-renouvellement et son moyen tiré de l'abus d'autorité lié à la plainte pour harcèlement sont communs aux deux griefs. En fait, le moyen tiré de l'abus d'autorité lié à la décision de non-renouvellement constitue l'un des motifs génériques permettant de contester une décision administrative de nature discrétionnaire. Ainsi, dans le jugement 3172, au considérant 16, le Tribunal a déclaré ce qui suit :

«Une décision prise avec une motivation inappropriée constitue un détournement de pouvoir. Il s'ensuit que, lorsqu'un requérant conteste une décision relevant d'un pouvoir discrétionnaire, il conteste aussi implicitement la validité des motifs sous-tendant cette décision. À cet égard, le Tribunal peut examiner les circonstances qui entourent la suppression du poste afin de déterminer si la décision attaquée était ou non entachée de détournement de pouvoir.»

En revanche, le moyen tiré de l'abus d'autorité lié à la plainte pour harcèlement porte sur une forme précise de harcèlement définie comme telle dans l'instruction IN/90.

Troisièmement, rien n'autorisait la Commission paritaire d'appel à renvoyer le grief lié au non-renouvellement au Bureau de la déontologie et/ou au Bureau de l'Inspecteur général pour un complément d'examen et d'enquête. Quatrièmement, le fait que la requérante ait «particip[é] activement et de manière continue au processus d'examen et d'enquête de ses griefs»*, comme le souligne l'OIM dans ses écritures, ne justifiait en aucun cas l'erreur commise en renvoyant le grief lié au non-renouvellement pour un complément d'examen et d'enquête. Cinquièmement, le Tribunal relève qu'en novembre 2016 la requérante a été informée que le Bureau de l'Inspecteur général avait estimé que ses allégations de harcèlement n'étaient pas étayées et considérait le dossier comme clos. Cela semble indiquer que l'OIM considérait également le dossier relatif au non-renouvellement comme clos, bien qu'elle n'ait pas confirmé si tel est ou non le cas. À la date du 20 mars 2017, malgré plusieurs demandes, la requérante n'avait pas été informée des résultats de l'enquête concernant la décision de non-renouvellement. Rien n'indique qu'elle en ait été informée à ce jour.

7. L'argument de l'OIM selon lequel la Commission paritaire d'appel ne s'était pas prononcée, «en définitive, sur la décision de non-renouvellement»* est révélateur de la difficulté créée par les conclusions et recommandations de la Commission. Le Tribunal relève que, sous la rubrique «Observations de la Commission sur la décision de non-renouvellement fondée sur des contraintes budgétaires», la Commission avait estimé que «l'allocation des ressources budgétaires de la mission, qui avaient été réduites en raison de contraintes budgétaires, était un choix stratégique qui relevait du pouvoir discrétionnaire du chef de mission»*. Toutefois, la Commission s'était dite préoccupée par le fait qu'elle n'avait pu identifier les critères appliqués par l'OIM pour décider quels contrats seraient renouvelés, ni l'intérêt de ne pas renouveler le contrat de la requérante mais de «renouveler le contrat de membres du personnel moins expérimentés et de recruter de nouvelles personnes»*. La Commission avait ensuite pris note des six années d'expérience de la requérante auprès de l'OIM; des connaissances

* Traduction du greffe.

approfondies qu'elle avait acquises pendant cette période au service de la mission de l'OIM au Pérou; de la confiance qui lui avait été accordée pour représenter la mission lors de nombreuses réunions et pour négocier et élaborer des propositions à l'intention des donateurs; et du fait que, contrairement à la pratique, son supérieur hiérarchique direct n'avait pas été consulté avant qu'il soit décidé de ne pas renouveler son contrat. La Commission avait estimé que, compte tenu des circonstances, qui étaient prévisibles en raison des coupes budgétaires opérées au sein de la mission, «le chef de mission aurait dû envisager de publier un avis de vacance [...] pour le poste de responsable de l'élaboration de projets (relations avec les donateurs) plutôt que de procéder à un recrutement direct*». De l'avis de la Commission, cette mesure aurait donné lieu à un processus plus transparent et à une mise en concurrence équitable des fonctionnaires en place, y compris ceux dont le contrat n'avait pas pu être renouvelé en raison de contraintes budgétaires.

8. Ainsi, la Commission paritaire d'appel a pris position puisqu'elle a constaté que la décision de non-renouvellement était viciée et que l'administration n'avait pas pris des mesures raisonnables en vue de placer la requérante dans un autre poste approprié. Cependant, comme la Commission estimait que la question de l'abus d'autorité était commune aux deux griefs et devait faire l'objet d'un complément d'enquête, elle a recommandé le renvoi des deux griefs pour permettre d'approfondir l'examen et l'enquête sur les allégations d'abus d'autorité. La décision attaquée, par laquelle cette recommandation a été approuvée, a porté atteinte aux droits de la requérante s'agissant du non-renouvellement de son contrat (voir, par exemple, le jugement 1203, au considérant 2). À cet égard, la décision attaquée constituait une décision définitive concernant ce grief. De ce fait, la présente requête, dirigée contre la décision de non-renouvellement, est recevable.

9. D'ordinaire, l'affaire serait renvoyée à l'OIM afin qu'une décision soit prise conformément aux indications fournies ci-dessus. Toutefois, eu égard au temps déjà écoulé, à l'exhaustivité des écritures,

* Traduction du greffe.

y compris sur le fond, aux pièces produites par les parties et au fait que la décision attaquée est manifestement entachée d'irrégularité, le Tribunal n'ordonnera pas une telle mesure en l'espèce. Pour ces mêmes raisons, la demande de la requérante en vue de la tenue d'un débat oral est rejetée.

10. L'OIM a violé le droit de la requérante à une procédure régulière tout d'abord du fait que la plainte pour harcèlement n'a pas été traitée conformément à l'instruction IN/90, alors que le grief lié au non-renouvellement a été renvoyé devant la Commission paritaire d'appel en vertu de l'instruction IN/217.

Le Tribunal estime en outre que l'OIM aurait dû communiquer les documents en sa possession à la Commission, dans la mesure où ils auraient pu aider cette dernière à déterminer si le motif fourni pour justifier le non-renouvellement du contrat de la requérante, à savoir des contraintes budgétaires, était valable et objectif. Les documents, dûment expurgés, auraient également dû être communiqués à la requérante. L'OIM ne les ayant pas communiqués, elle a de nouveau violé le droit à une procédure régulière et a manqué à son devoir de sollicitude envers la requérante.

La justification de cette conclusion ressort de ce qui a été dit dans le jugement 3586, aux considérants 16 à 20, qui peuvent se résumer comme suit : comme le Tribunal l'a maintes fois rappelé, le fonctionnaire d'une organisation internationale doit avoir connaissance, en règle générale, de toutes les pièces sur lesquelles une autorité fonde ou s'apprête à fonder sa décision à son encontre. Normalement, la divulgation de ces pièces, qui sont exclusivement sous le contrôle de l'organisation, ne peut être refusée pour des raisons de confidentialité, sauf dans des cas spéciaux où un intérêt supérieur s'oppose à la divulgation de certains documents. Toutefois, cette divulgation ne saurait être refusée dans le seul but de renforcer la position de l'administration ou d'un fonctionnaire. Le principe d'égalité des armes doit être respecté en s'assurant que toutes les parties à une affaire disposent de l'ensemble des documents utilisés par un organe de recours, à savoir, en l'espèce, la Commission paritaire d'appel. Tout manquement à ce principe constitue une violation du droit à une procédure régulière, dans la mesure où elle rendrait incomplet son examen de l'affaire et l'empêcherait d'examiner

correctement les faits. Cela constitue une violation non seulement du droit à une procédure régulière, mais également du devoir de sollicitude de l'organisation, justifiant que la décision attaquée soit annulée.

Le Tribunal ne voit rien dans les circonstances de l'espèce qui dénote un cas spécial justifiant un refus de l'OIM de communiquer à la Commission les documents qui lui auraient permis de déterminer si le motif fourni pour justifier le non-renouvellement du contrat de la requérante, à savoir des contraintes budgétaires, était valable et objectif.

11. Compte tenu de ce qui précède, la décision attaquée du 21 septembre 2015 ainsi que la décision initiale du 26 septembre 2014 de ne pas renouveler le contrat de la requérante et celle du 24 décembre 2014, qui confirmait la décision initiale, doivent être annulées. Étant donné que, de l'avis du Tribunal, la réintégration n'est pas une forme de réparation appropriée en l'espèce, la requérante se verra accorder 50 000 dollars des États-Unis à titre de dommages-intérêts pour tort matériel du fait qu'elle a été privée d'une chance de voir son contrat renouvelé. De plus, elle recevra une indemnité de 30 000 dollars des États-Unis pour tort moral du fait de la violation par l'OIM du droit à une procédure régulière et de son devoir de sollicitude envers elle. La requérante a également droit à 6 000 dollars des États-Unis à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée du 21 septembre 2015 ainsi que la décision initiale du 26 septembre 2014 de ne pas renouveler le contrat de la requérante et celle du 24 décembre 2014, qui confirmait la décision initiale, sont annulées.
2. L'OIM versera à la requérante des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 50 000 dollars des États-Unis.

3. Elle versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 30 000 dollars des États-Unis.
4. Elle versera également à la requérante la somme de 6 000 dollars des États-Unis à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 24 octobre 2017, par M. Giuseppe Barbagallo, Président du Tribunal, M. Michael F. Moore, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 24 janvier 2018.

(Signé)

GIUSEPPE BARBAGALLO MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ