

## SOIXANTE-DIX-SEPTIEME SESSION

### Affaire BALIGA

#### Jugement No 1342

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la santé (OMS), formée par M. Kalyanpur Yeshavantha Baliga le 20 septembre 1993, la réponse de l'OMS du 18 novembre, la réplique du requérant en date du 29 décembre 1993 et la duplique de l'Organisation du 24 janvier 1994;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles 1040, 1050 et 1230 du Règlement du personnel de l'OMS et les paragraphes II.9.255 et II.9.260 du Manuel de l'OMS;

Après avoir examiné le dossier et rejeté la demande de procédure orale formulée par le requérant;

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

A. Le requérant, ressortissant indien né en 1934, est entré au service de l'OMS en 1971. Il a été affecté au Kenya, où il a occupé un poste d'ingénieur de santé publique de grade P.5 jusqu'en 1975, puis un poste similaire au Ghana jusqu'en 1981. A sa propre demande, l'Organisation lui a alors accordé un congé sans traitement. Il a ensuite été transféré au Programme d'approvisionnement en eau et d'assainissement communautaire (connu sous son sigle anglais CWS) en Ouganda en 1983, où il a été affecté à un poste de grade P.4, puis promu au grade P.5 lorsque ce poste a été reclassé.

Par lettre du 5 février 1988, le Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique, à Brazzaville, lui a fait savoir que son poste ne serait plus financé à partir du 30 juin 1988 et qu'il serait mis fin à ses fonctions à compter de cette même date. Il lui a cependant indiqué, dans un télégramme daté du 7 juin, que son contrat était prolongé jusqu'au 30 septembre 1988, puis a confirmé le préavis de résiliation de son engagement pour cette date par une lettre du 11 juillet que le requérant a reçue le 1er août.

Le 12 novembre 1988, en vertu de l'article 1230 du Règlement du personnel, le requérant a introduit un recours interne devant le Comité régional d'appel, alléguant une hostilité d'ordre personnel à son encontre de la part de ses supérieurs et d'autres fonctionnaires, une prise en compte incomplète des faits et une application incorrecte du Règlement du personnel. Le 20 juillet 1990, le comité a recommandé le rejet de son recours au motif que ce dernier n'était pas fondé. Le directeur régional a accepté cette recommandation et en a informé l'intéressé dans une lettre datée du 12 mars 1991.

Le 27 mai 1991, le requérant a recouru contre la décision du directeur régional auprès du Comité d'appel du siège, lequel a estimé, dans son rapport du 13 avril 1993, que la résiliation de son engagement était "entachée de parti pris à son égard" et a recommandé sa réintégration. Mais par une lettre du 1er juin 1993, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général a rejeté la recommandation du comité. Il a également déclaré que le requérant était en partie à blâmer pour le retard dans la procédure de recours.

B. Le requérant soutient que la raison de la résiliation de son contrat est une hostilité d'ordre personnel à son encontre de la part de ses supérieurs et d'autres fonctionnaires. Il prétend avoir été victime de cette partialité depuis le moment où il a pris ses fonctions en Ouganda. Le premier de ses deux supérieurs hiérarchiques, après avoir cherché en vain à faire nommer un autre fonctionnaire à sa place, a lancé une campagne visant à le discréditer et il est même allé jusqu'à l'accuser de complicité de crime.

Son second supérieur hiérarchique s'est montré mécontent qu'il relève ses erreurs de jugement. Le requérant a également suscité des ressentiments chez des fonctionnaires de l'OMS en formulant des critiques constructives lors d'une réunion du bureau régional. Plusieurs fonctionnaires gouvernementaux étaient également prévenus contre lui. D'où la suppression de son poste.

L'Organisation a prétendu que c'était le gouvernement ougandais qui prenait la décision définitive en matière budgétaire et que son poste avait été supprimé par manque de fonds. C'est entièrement faux : le représentant de l'OMS a accepté de financer le programme au moins pour 1988-89 et à aucun moment le gouvernement n'a exigé la suppression de son poste. Il a au contraire demandé que son engagement soit prolongé.

Allant à l'encontre des souhaits du gouvernement, son supérieur et le directeur régional ont excipé de contraintes budgétaires pour supprimer son poste du programme. En ne tenant pas compte des desiderata du gouvernement, l'Organisation a négligé des faits essentiels.

En fait, c'est bien l'OMS qui souhaitait son départ puisqu'elle a recouru, pour résilier son engagement, à l'article 1040 du Règlement du personnel qui concerne la fin des engagements temporaires et fait référence à une décision "de ne pas réengager". L'Organisation n'a pas respecté les principes fixés à l'article 1050 - qui est l'article sur lequel elle aurait dû s'appuyer - puisqu'elle a nommé un autre candidat, et de moindre ancienneté que lui, au poste en Afrique pour lequel le requérant avait fait acte de candidature. En décidant de cette nomination, le directeur régional a tenté à tort de se concilier de bonnes grâces politiques puisqu'il choisissait le ressortissant d'un pays africain.

L'Organisation prétend que l'article 1050 ne s'applique pas à son cas car il ne concerne que les "postes de durée illimitée". Or il ne figure nulle part de définition de tels postes. En outre, le formulaire d'avis de mouvement du personnel ne se réfère qu'à la cessation d'"engagement", et non d'"engagement temporaire", et ne mentionne pas l'article 1040.

Le requérant soutient enfin qu'il n'est pas responsable du retard dans la procédure de recours. S'il y avait eu intention de tenir une procédure orale plus tôt au siège, il en aurait été fort satisfait.

Il demande l'annulation de la décision attaquée et sa réintégration dans un poste convenable.

C. L'Organisation nie qu'une hostilité personnelle soit à l'origine de la résiliation de l'engagement du requérant.

Comme l'a déclaré le Tribunal, il est généralement nécessaire de prouver la partialité par déduction. Or, même si le requérant cite comme preuve de partialité la tentative supposée de son supérieur pour le remplacer, celui-ci s'est en fait limité à recommander, sur la proposition du gouvernement, la nomination de quelqu'un d'autre en attendant qu'il soit réaffecté et que sa réaffectation soit approuvée. De plus, bien qu'il soit vrai que ce supérieur avait peut-être porté une accusation trop hâtive contre le requérant, son antipathie n'allait pas jusqu'au parti pris; les rapports d'évaluation de son travail étaient bons et il a été promu au grade P.5. Si le supérieur avait éprouvé de l'hostilité à son encontre, il aurait recommandé de le remplacer carrément par l'autre fonctionnaire et non de demander à ce dernier d'assurer provisoirement "la relève".

Quant à son second supérieur hiérarchique, il n'y a pas l'ombre d'une preuve d'une hostilité quelconque de sa part envers le requérant, d'autant plus qu'il a accepté par bienveillance de prolonger son contrat et qu'il a demandé au bureau régional de lui trouver d'autres affectations. Les témoignages prouvent effectivement que dans les milieux gouvernementaux les avis étaient partagés à son sujet, mais là aussi cela est loin de suffire à justifier son accusation de parti pris.

L'Organisation soutient que la décision définitive concernant le financement du poste du requérant est venue du gouvernement. S'il est vrai qu'elle discute des questions de financement avec les gouvernements, elle n'est pas en mesure d'imposer un programme à un pays qui n'en veut pas.

Les programmes d'hygiène du milieu ont été réduits en Ouganda après 1988. Le poste du requérant devait être redéfini et transféré au Programme de développement des ressources humaines pour la santé (HMD). La somme allouée au programme CWS pour 1988-89 - 248 100 dollars - a fait l'objet d'une coupe sombre en 1990-91 qui l'a réduite à 88 000 dollars, pour être ensuite carrément ramenée à zéro. Si le poste du requérant avait été supprimé dans le seul but de se débarrasser de lui, le gouvernement aurait demandé les services d'un autre ingénieur de santé après son départ, ce qu'il n'a pas fait.

Contrairement à ce qu'il affirme, le requérant n'est pas concerné par les dispositions de l'article 1050. En effet, selon le paragraphe 1 de cet article, "l'engagement temporaire d'un membre du personnel nommé à un poste de durée limitée peut être résilié avant la date d'expiration si ce poste est supprimé"; quant à la procédure de réduction

d'effectif visée au paragraphe 2, elle ne s'applique qu'aux engagements de durée illimitée. Or le poste du requérant était de durée limitée au sens où l'entend le paragraphe II.9.260 du Manuel de l'OMS. Dès lors, c'est bien en vertu de l'article 1040 qu'il a été mis fin à ses services à l'expiration de son contrat temporaire.

Lorsque le Tribunal prononcera son jugement, le requérant ne sera qu'à quelques mois de la retraite, si bien que, même si sa requête est acceptée, sa réintégration ne constituera pas une solution appropriée. En outre, un éventuel octroi de dommages-intérêts devrait prendre en compte ses revenus et sa pension depuis qu'il a quitté l'Organisation.

D. Dans sa réplique, le requérant allègue que le transfert de son poste, tel qu'il était prévu pour 1990-91, n'aurait pas dû avoir d'effets sur la continuation de son contrat puisqu'il avait déjà travaillé pour le Programme du développement des ressources humaines pour la santé. La somme de 248 100 dollars allouée pour 1988-89 était en fait amplement suffisante pour financer son poste jusqu'à la fin de la période biennale; or l'OMS soutient que cette allocation était épuisée à la date de sa cessation de fonctions. Il en conclut que le budget a été "manipulé" de manière à faire apparaître un déficit et que des fonds supplémentaires ont été approuvés ultérieurement.

Le poste qu'il occupait était de durée illimitée. Le paragraphe II.9.255 du Manuel stipule que "les postes de durée illimitée comprennent ceux qui continuent à exister à moins qu'il ne soit expressément décidé de les supprimer, et jusqu'à ce que cette décision soit prise". Puisque son poste a été supprimé, l'OMS aurait dû appliquer la procédure de réduction d'effectif prévue à l'article 1050. Le paragraphe II.9.260 du Manuel ne s'applique pas puisqu'il n'était pas en vigueur au moment de sa cessation de fonctions.

Le fait qu'il soit près de l'âge de la retraite n'a pas d'importance car le Directeur général a toute latitude pour faire des exceptions.

L'OMS cherche abusivement à minimiser ses obligations en suggérant que sa pension et ses revenus doivent être pris en compte lors de l'éventuel octroi de dommages-intérêts.

E. Dans sa duplique, l'OMS nie avoir modifié en quoi que ce soit le financement du poste du requérant dans le budget 1988-89. Elle a appliqué correctement le Règlement du personnel. Le paragraphe II.9.260 du Manuel est certes entré en vigueur après la cessation de fonctions du requérant, mais ce paragraphe ne fait que confirmer la position qui a toujours été celle de l'Organisation : un poste lié à un projet dans un pays n'est pas un poste de durée illimitée au sens où l'entend l'article 1050.2. La prolongation d'un contrat au-delà de l'âge de la retraite est laissée à l'appréciation du Directeur général, et ce dernier peut donc très bien ne pas exercer ce pouvoir en faveur du requérant. Quant à la prise en compte des revenus et de la pension dans un calcul de dommages-intérêts, c'est là la procédure habituelle, et la seule raisonnable.

#### CONSIDERE :

1. Le requérant est entré au service de l'Organisation mondiale de la santé en 1971 en qualité d'ingénieur de santé publique. En 1983, il a été affecté en cette même qualité à un programme d'approvisionnement en eau et d'assainissement communautaire en Ouganda, connu sous son sigle anglais CWS, qui était administré par le Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique (AFRO), dont le siège est installé à Brazzaville. Il s'est vu accorder un contrat d'une durée déterminée de deux ans à compter d'octobre 1983. Ce contrat a ensuite été prorogé de deux ans jusqu'en octobre 1987, puis jusqu'au 31 mars, au 30 juin et au 30 septembre 1988 successivement. Ce qu'il attaque dans sa requête, c'est la décision de ne plus lui accorder d'autre prolongation.

2. Par lettre du 5 février 1988, l'AFRO a informé le requérant que le financement de son poste et son contrat prendraient fin le 30 juin 1988. Bien que le 7 juin son contrat ait été prolongé jusqu'au 30 septembre, il a reçu notification le 1er août, par lettre en date du 11 juillet, qu'il n'y aurait pas d'autres prolongations et que le contrat expirerait à cette date-là.

3. Le 12 novembre 1988, le requérant a recouru auprès du Comité régional d'appel contre ce non-renouvellement en alléguant un parti pris manifesté à son égard par son supérieur hiérarchique - le représentant de l'OMS de l'époque -, son prédécesseur, et d'autres fonctionnaires, en violation de l'article 1230.1.1 du Règlement du personnel, un examen incomplet des faits par le représentant et d'autres fonctionnaires en violation de l'article 1230.1.2, le fait qu'il n'avait pas eu droit à un préavis suffisant et le refus de respecter son droit prioritaire de conserver son emploi, droit que confère l'article 1050.2 en cas de suppression de poste.

4. Ce n'est qu'après avoir adressé deux plaintes au Comité d'appel du siège à Genève contre l'inaction du Comité régional d'appel que ce dernier a examiné son appel le 4 juillet 1990. Le comité a tenu une réunion d'une demi-heure puis a présenté un rapport laconique le 20 juillet 1990 et a recommandé le rejet de l'appel. Le requérant n'a eu connaissance de ce rapport que le 24 mai 1991, en recevant la lettre du directeur régional, datée du 12 mars 1991, acceptant la recommandation du comité.

5. Le 27 mai 1991, le requérant a saisi le comité du siège de son affaire en fondant ses demandes sur deux motifs : le parti pris et le refus du droit prioritaire de conserver son emploi. Dans un rapport détaillé du 13 avril 1993, le comité du siège a établi que les fonctionnaires ougandais, le bureau régional et les supérieurs hiérarchiques du requérant avaient tous reconnu sa compétence et son expérience en tant qu'ingénieur de santé publique, et avaient apprécié ses services. Pourtant, tout en établissant des rapports satisfaisants sur son travail, ses supérieurs l'avaient discrédité dans leur correspondance. Le comité a établi que, alors que l'Organisation avait déclaré qu'en mettant fin à l'engagement du requérant elle n'avait fait que respecter les prérogatives du gouvernement ougandais en la matière, celui-ci en fait souhaitait bel et bien s'assurer les services d'un ingénieur de santé publique. Les éléments de preuve en sa possession donnaient au comité de bonnes raisons de soupçonner que c'était l'OMS qui avait voulu mettre fin au contrat. Le comité a considéré en conclusion que le parti pris, même s'il n'en existait pas de "preuve", était la cause la plus probable de la décision de mettre fin à l'engagement du requérant et il a recommandé sa réintégration. Le Directeur général n'a cependant pas accepté cette recommandation et, par lettre du 1er juin 1993, a informé le requérant que son appel était rejeté.

6. Ce dossier soulève principalement deux questions : est-ce que le parti pris était à l'origine de la décision contestée ? et : est-ce que le poste que le requérant occupait était un poste "de durée illimitée" qui a été supprimé et auquel devait donc s'appliquer la "procédure de réduction d'effectif" ?

Sur le parti pris allégué par le requérant

7. L'Organisation soutient qu'il est de la prérogative du gouvernement de modifier le budget et donc de décider s'il y a lieu ou non de maintenir un poste relevant du projet; que le gouvernement n'a pas inscrit le poste du requérant à son "programme de pays" pour 1988-89 lorsqu'il a soumis ce programme; que le crédit de 248 100 dollars alloué au projet CWS pour cette période biennale ne comprenait pas les fonds nécessaires au financement du poste du requérant, mais prévoyait uniquement les dépenses afférentes aux services à court terme de consultants; que ce n'est que grâce à ce crédit qu'il a été possible de prolonger le contrat du requérant jusqu'au 30 juin 1988; que la prolongation jusqu'au 30 septembre 1988 a été financée grâce au transfert de fonds d'un autre programme et que le contrat du requérant ne pouvait donc plus être prolongé.

8. Non seulement le requérant a reçu de l'Organisation des rapports d'évaluation satisfaisants, mais les fonctionnaires ougandais directement concernés par son travail ont tous, à une exception près, clairement fait savoir au représentant, entre septembre 1987 et mars 1988, que tant son poste que ses services étaient nécessaires. De fait, une lettre écrite le 26 octobre 1987 par le représentant à un haut fonctionnaire ougandais établit sans ambiguïté que la question du maintien du requérant en service en Ouganda avait été discutée lors de l'examen du budget pour 1988-89 et qu'il avait été convenu qu'on aurait encore besoin de lui pendant au moins une année.

9. Même après la notification de fin d'engagement envoyée au requérant en février 1988, le gouvernement et l'Organisation étaient d'accord sur la nécessité de maintenir tant le poste que son titulaire en 1988 et même au-delà. En conséquence, le représentant a écrit au directeur régional le 14 avril 1988 en lui proposant de transférer des fonds du Programme d'information du public et d'éducation à des fins sanitaires (IEH selon le sigle anglais) au projet CWS afin de pouvoir, comme l'avait demandé le ministère de la Santé, financer le poste du requérant pendant les six derniers mois de 1988. Selon lui, il convenait plutôt de disposer d'un poste d'"ingénieur/enseignant de santé publique" et, si des fonds étaient disponibles en 1989, il faudrait créer ce poste dans le cadre d'un autre programme, soit le Programme de développement des ressources humaines pour la santé (HMD selon son sigle anglais), étant entendu que l'ingénieur pourrait également prêter ses services au ministère de la Santé. Rien dans le dossier ne permet de supposer que le gouvernement ait changé d'avis par la suite.

10. En réponse à l'allégation de l'Organisation selon laquelle il n'y avait pas de fonds disponibles, le requérant affirme que le crédit de 248 100 dollars alloué pour 1988-89 prévoyait bien le financement de son poste et qu'il ne différait guère des crédits alloués pour les années précédentes, et qu'après son départ, des consultants ont été recrutés pour des engagements de courte durée pendant le reste de la période biennale. L'Organisation n'a contesté aucune de ces affirmations et il semble probable que les consultants aient rempli les mêmes fonctions que celles

que le ministère prévoyait pour le requérant.

11. Le budget du programme pour 1990-91 produit par l'Organisation correspond à la proposition faite par le représentant en avril 1988. Il accuse, d'une part, une augmentation de 63 700 dollars pour le Programme HMD et, d'autre part, une réduction de 160 100 dollars des crédits alloués au projet CWS, cette dernière étant justifiée comme suit :

"... le poste d'ingénieur de santé publique ... n'est pas nécessaire sous la même forme. Une nouvelle description du poste d'ingénieur de santé publique dans le Programme HMD doit être établie par le ministère de la Santé."

12. Il s'ensuit que le gouvernement souhaitait non seulement maintenir le poste d'ingénieur de santé publique en 1988-89, mais encore s'assurer les services du requérant dans ce poste après le 30 septembre 1988, et que des fonds étaient disponibles, ou auraient pu être mis à disposition à cet effet sans difficulté. L'Organisation n'a pas avancé d'autres motifs pour ne pas renouveler le contrat. Le représentant, dans l'idée que le requérant avait déjà séjourné trop longtemps en Ouganda, a exposé la situation de manière inexacte au bureau régional en mai et à nouveau en décembre 1987, en déclarant que le gouvernement n'avait plus besoin du poste ni des services du requérant, et le directeur régional a refusé de prolonger son contrat au-delà du 30 septembre 1988 au motif indéfendable que le gouvernement ne voulait pas maintenir le poste et qu'il n'y avait pas de fonds. Comme le Tribunal l'a déclaré dans le jugement 495 (affaire Olivares Silva), au considérant 23 :

"Il suffit, pour le requérant, de montrer la probabilité qu'un parti pris à son détriment a joué un rôle dans l'esprit [de la personne qui] a examiné s'il y avait lieu de mettre un terme au contrat ou non."

La cessation de la relation d'emploi fondée sur une base manifestement indéfendable "montre la probabilité" que la décision a été inspirée par un parti pris à l'égard du requérant. Cette décision ne peut donc être maintenue.

Sur la suppression de poste

13. L'article 1050.2 du Règlement du personnel prévoit la mise en oeuvre d'une procédure de réduction d'effectif en cas de suppression d'un poste "de durée illimitée". L'OMS soutient que le requérant avait un engagement de durée limitée et qu'il était affecté à un poste de durée limitée et elle cite la disposition II.9.260 du Manuel qui, dans sa version révisée au 20 septembre 1989, se lit comme suit :

"Les dispositions relatives à la réduction des effectifs ne s'appliquent pas aux postes de durée limitée ... qui prennent fin automatiquement lors de l'achèvement de la période pour laquelle ils ont été créés, à moins qu'il ne soit décidé expressément de les maintenir. Cette période est spécifiée sur les listes de postes autorisés ou dans les propositions de budget du programme, ainsi que dans les avis de vacance et les descriptions de poste. Les postes de durée limitée comprennent : ...

260.3 les postes relevant d'un projet par pays, quelle que soit leur source de financement."

Or, cette disposition est inapplicable étant donné qu'elle a été adoptée après la fin de l'engagement du requérant. Comme le texte n'explique pas clairement les termes "de durée limitée" et "de durée illimitée", la définition donnée dans le jugement 515 (affaire Vargas) garde toute sa valeur :

"Un poste est de durée limitée si l'instrument qui le crée, ou qui en régit la durée, prescrit une période déterminée, qu'elle soit longue ou brève. En l'absence d'une prescription à cette fin, le poste est de durée illimitée, peu importe que le laps de temps susceptible d'être envisagé [soit] long ou court. Lorsqu'un poste est rattaché à un projet et que la durée n'a pas été expressément fixée, il durera autant que le projet; si celui-ci est de durée limitée, le poste sera également de durée limitée."

14. En l'occurrence, le projet n'était pas de durée limitée. Tout d'abord, l'OMS n'a pas produit de document qui porte création du poste du requérant ou en prescrive la durée. En outre, à supposer même qu'au moment de sa création il ait été de durée limitée, ses nombreuses prolongations montrent qu'il était devenu un poste de durée illimitée, ce qui mettait donc le requérant en droit de bénéficier de l'application de la procédure de réduction d'effectif lorsque le poste a été supprimé. Un parallèle peut être établi avec l'affaire sur laquelle le Tribunal s'est prononcé dans le jugement 891 (affaire Morris) : voir le considérant 7.

15. Il s'ensuit que lorsque le poste occupé par le requérant a été supprimé, le respect de la procédure de réduction

d'effectif était une condition préalable à la résiliation de son engagement. N'étant pas le résultat d'une procédure valable, le préavis de résiliation d'engagement donné au requérant était également nul et non avenue et le requérant a droit à une réintégration au même motif que ceux exposés dans un autre jugement rendu ce jour : No 1371 (affaire Ortiz). Néanmoins, étant né le 24 octobre 1934, le requérant ne se trouve qu'à quelques mois de l'âge normal de la retraite qui est de soixante ans; par ailleurs, il est déjà au bénéfice d'une pension de retraite. Il est donc trop tard pour ordonner sa réintégration et l'application de la procédure de réduction d'effectif. En lieu et place, le Tribunal lui accordera donc à titre de réparation complète l'équivalent du traitement et des allocations qui lui auraient été dus au titre d'un contrat allant du 1er octobre 1988 jusqu'à la date où il atteindra l'âge normal de la retraite, déduction faite de toute indemnité et de tous gains qu'il aura pu percevoir dans l'intervalle.

16. Bien que l'Organisation soutienne qu'il y a lieu également de retenir les versements effectués au titre de la pension, le requérant fait observer qu'au total les droits de pension à vie restent inchangés, quel que soit l'âge de la retraite, étant donné que le montant figurant sur le compte de pension du participant est fixe et que toute prestation perçue en cas de retraite avant l'âge de soixante ans est compensée par la suite par une réduction correspondante. Le Tribunal accepte cet argument et n'ordonnera donc pas au requérant de rendre compte des versements qui lui ont été faits au titre de la retraite.

17. La résiliation de son engagement ayant été entachée de partialité, le requérant a également subi un tort moral, c'est pourquoi le Tribunal lui accorde 4 000 dollars de réparation. Il n'ordonne pas le versement de dépens puisque aucune demande n'a été formulée dans ce sens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision du Directeur général en date du 1er juin 1993 est annulée.
2. L'Organisation versera au requérant, dans leur intégralité, le traitement, les allocations et toutes autres indemnités qui lui sont dus au titre du contrat, conformément aux dispositions arrêtées dans le considérant 15 ci-dessus.
3. Elle lui versera 4 000 dollars à titre de réparation pour tort moral.
4. Le surplus des conclusions est rejeté.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Vice-Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, et M. Mark Fernando, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 13 juillet 1994.

(Signé)

William Douglas  
Mella Carroll  
Mark Fernando  
A.B. Gardner