

Affaire Petter

Jugement No 1885

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), formée par M^{lle} Renate Petter le 30 mars 1998, la réponse de l'ONUDI du 3 septembre, la réplique de la requérante du 10 novembre 1998 et la duplique de l'Organisation du 16 février 1999, le mémoire supplémentaire de la requérante du 14 avril et les commentaires en réponse de la défenderesse du 6 mai 1999;

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. La requérante, ressortissante autrichienne née en 1943, est entrée en 1973 au service de l'ONUDI (à l'époque un organe subsidiaire de l'Assemblée générale des Nations Unies) au bénéfice d'un engagement de durée déterminée en qualité de sténodactylographe de grade G.4. Après trois ans de stage, elle a obtenu un engagement permanent en 1976. Elle a été affectée au cabinet du directeur exécutif, au sein du Groupe consultatif spécial sur l'énergie, en 1979 et a été promue au grade G.5 en 1982. En 1987 elle a pris de nouvelles fonctions de commis puis, en 1990, a été promue au poste de commis principal, de grade G.6 -- l'équivalent de G.5 dans la grille actuelle des grades. A la suite d'une restructuration de l'ONUDI en 1994, elle a été affectée au Groupe des fonds du secteur industriel.

Entre 1993 et 1996, par suite de graves difficultés financières, l'ONUDI a procédé à plusieurs réductions de dépenses et d'effectifs. Dans le budget-programme de l'Organisation pour 1996-1997, quarante-six postes (dont trente-deux de la catégorie des services généraux) ont été identifiés comme devant être supprimés dans le cadre de la phase de départs non volontaires du programme de réduction des effectifs. Le poste de la requérante en faisait partie. Selon la procédure prévue, le Groupe consultatif sur la planification des ressources humaines devait formuler une recommandation au Directeur général concernant le maintien en service d'un membre du personnel ou son départ. Dans un mémorandum du 20 mai 1996, le président de ce groupe a informé la requérante que son groupe recommanderait qu'il soit mis fin à son engagement le 21 juin 1996.

Le 31 mai, la requérante a communiqué au Groupe consultatif des informations sur son cas. Dans un mémorandum daté du 18 juin, elle a demandé à bénéficier du programme de départs volontaires. Le 19 juin, elle a reçu du directeur des Services du personnel le préavis officiel lui annonçant qu'il serait mis fin à son engagement permanent le 28 juin 1996.

Le 20 juin 1996, elle a écrit au Directeur général pour lui demander de revoir les conditions de cessation de service qui lui étaient proposées puis, plus officiellement le 25 juillet, pour former un recours en vertu de la disposition 112.02 a) du Règlement du personnel contre la décision de mettre fin à son engagement. Le 18 septembre, le directeur des Services du personnel lui a répondu au nom du Directeur général que le Groupe consultatif «n'avait pas réussi à trouver un poste approprié dans lequel il aurait été possible d'utiliser effectivement [ses] services» et que la décision de mettre fin à son engagement serait maintenue. Le 14 novembre 1996, la requérante a introduit un recours contre cette décision auprès de la Commission paritaire de recours qui, dans son rapport du 22 décembre 1997, en a recommandé le rejet intégral. Dans un mémorandum daté du 16 janvier 1998, le Directeur général a fait sienne la recommandation de la Commission. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante conteste la suppression de son poste car, selon elle, les fonctions dudit poste ayant été confiées à une autre secrétaire titulaire d'une nomination de durée déterminée et ayant moins d'années d'expérience qu'elle, il n'a jamais été supprimé.

Elle soutient que la décision de mettre fin à son engagement permanent à l'ONUDI enfreignait la disposition 110.02 a) car, en tant que fonctionnaire nommée à titre permanent, elle aurait dû être maintenue «de préférence aux

fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée». Il était improbable qu'aucun «poste de durée déterminée» et de grade G.5, G.4 ou G.3 correspondant à ses aptitudes n'ait été disponible, compte tenu particulièrement de la qualité de son travail et de son expérience pendant vingt-trois ans. L'ONUDI n'a pas agi «de bonne foi» en ce qui la concerne et n'a pas davantage procédé à une véritable recherche d'autres postes, puisque quelques-uns seulement ont été correctement examinés.

La requérante fait également valoir que la Commission paritaire de recours interprète mal la disposition 110.02 a) en estimant que l'expression les «postes qui correspondent à leurs aptitudes» vise des postes occupés par d'autres fonctionnaires ou des postes vacants disponibles dans des domaines exigeant des qualifications similaires. Selon elle, l'expression en question implique qu'en sa qualité de fonctionnaire permanent elle était en droit de voir examiner sa candidature à tout poste pour lequel elle avait les qualifications requises, qu'il s'agisse ou non d'un poste similaire au poste supprimé.

Son licenciement, prétend-elle, n'est pas conforme aux critères énoncés dans le bulletin DGB(M).5 du 16 janvier 1996 pour déterminer si un membre du personnel devait être gardé ou non, puisqu'elle remplit lesdits critères, particulièrement ceux de «compétence relative», «intégrité» et «efficacité et productivité». Elle aurait donc pu être facilement nommée à une autre fonction au sein de l'Organisation.

Selon elle, on lui a donné «la fausse impression» que son engagement ne courait aucun risque, car elle a reçu à plusieurs reprises des assurances verbales de la part de son supérieur et de la direction de l'ONUDI que «tout irait bien pour elle» et qu'on lui trouverait un poste occupé par un fonctionnaire de grade G.4 ou G.5 au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. S'il n'en avait pas été ainsi, elle aurait accepté immédiatement un poste à un grade inférieur, cherché d'autres postes vacants ou aurait envisagé de participer au «programme de départs volontaires».

L'ONUDI a fait preuve d'«hostilité» à l'égard des fonctionnaires permanents ou tout au moins d'un «manque d'intérêt» pour leur protection. L'Organisation cherchait à réduire le personnel permanent à tout prix. Elle reproche aussi à l'Organisation de ne pas l'avoir aidée à trouver un emploi ailleurs.

La requérante demande : a) l'annulation des conclusions de la Commission paritaire de recours du 22 décembre 1997; b) l'annulation de la décision du Directeur général du 16 janvier 1998 (qui confirmait son licenciement le 28 juin 1996); c) sa réintégration et son affectation dans un poste de son grade (ou d'un grade inférieur) pour lequel elle a les qualifications requises; et d) le paiement, à compter de la date de sa cessation de service et jusqu'à sa réintégration, de son traitement et «des autres prestations, y compris les prestations de la Caisse des pensions et de l'assurance maladie», moins les indemnités de départ qu'elle a perçues; ou bien e) un paiement équivalent au traitement et aux indemnités dont elle avait été privée par la décision attaquée (en particulier le traitement et les indemnités qu'elle aurait raisonnablement pu s'attendre à percevoir entre la date de cessation de service et la date de sa retraite anticipée, à savoir le 2 mars 1998); à défaut, une compensation équivalente à deux années et demie de congé avec traitement; ou encore, à défaut, si la réintégration n'était pas possible, une «indemnité de départ améliorée (soit une majoration de 50 pour cent et l'engagement de la part de l'Organisation de prendre en charge sa part de la cotisation à la Caisse des pensions et à [l'assurance maladie] pendant trente et vingt et un mois respectivement), ce qui la placerait sur un pied d'égalité avec le personnel qui avait négocié un départ volontaire»; f) des dommages-intérêts pour tort moral et g) les dépenses.

C. L'Organisation demande que la requête soit rejetée au motif qu'elle est infondée. L'allégation de la requérante selon laquelle son poste n'a pas été supprimé, mais a simplement été réattribué à un collègue à un grade inférieur, manque en fait. Son poste a été effectivement supprimé, puisqu'il a été retiré du budget-programme de l'ONUDI à compter de janvier 1996. L'administrateur pour lequel elle avait travaillé a été affecté à d'autres fonctions dans une unité différente.

L'impression erronée selon laquelle son emploi ne courait aucun risque trouve son origine dans ses propres désirs et sa manière d'interpréter certaines conversations. Elle pouvait postuler au programme de départs volontaires jusqu'au 8 janvier 1996; ne l'ayant pas fait à temps, elle ne pouvait en bénéficier.

Les allégations selon lesquelles les critères concernant le maintien de membres du personnel tels qu'énoncés dans le bulletin DGB(M).5 n'ont pas été correctement appliqués et la disposition 110.02 a) a été enfreinte ne sont étayées par aucun fait en l'espèce. Le Groupe consultatif a identifié quatre postes susceptibles de convenir à la requérante. Sa situation a été examinée au cours de quinze séances et le Groupe consultatif a décidé de recommander au Directeur général qu'il soit mis fin à son engagement à compter du 28 juin 1996.

La disposition 110.02 a) du Règlement du personnel, qui prévoit que les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée, étant entendu qu'il est dûment tenu compte de la «compétence relative», de «l'intégrité» et de la «durée du service» des intéressés, doit être lue en conjonction avec le paragraphe 8 du bulletin qui retient des critères supplémentaires tels que «l'efficacité» et les «qualifications et compétences adaptées aux principaux thèmes prioritaires, programmes et fonctions essentielles».

Selon l'Organisation, la candidature de la requérante a été considérée pour divers postes disponibles, y compris des postes de grade inférieur, mais il a été estimé impossible de la retenir pour aucun d'entre eux. Le dossier de la requérante a été évalué, à son désavantage, par rapport à deux fonctionnaires de grade G.5 détenant des contrats de durée déterminée et à des fonctionnaires permanents. La défenderesse affirme que la recherche de postes vacants correspondant aux aptitudes de la requérante a été effectuée de manière équitable et objective, conformément aux règles, à la politique et aux procédures en vigueur.

D. Dans sa réplique, la requérante développe ses moyens.

La requérante maintient qu'on n'a pas vraiment cherché un poste pour elle, alors qu'elle avait indiqué par memorandum les postes pour lesquels elle avait les qualifications requises et bien qu'elle se soit entretenue de ces postes avec les chefs d'unités concernés. Selon elle, le Groupe consultatif a choisi d'ignorer ce memorandum, enfreignant par là ses propres procédures. Elle relève un «manque de transparence», ainsi qu'un manque de respect pour «la lettre et l'esprit» de la disposition 110.02 a) du Règlement du personnel. Cette attitude du Groupe lui a porté préjudice.

L'Organisation n'a pas indiqué pourquoi sa collègue lui a finalement été préférée et pourquoi elle n'aurait pu continuer à s'acquitter de ces mêmes fonctions.

E. Dans sa duplique, l'Organisation nie tout fondement à l'allégation de la requérante selon laquelle le Groupe consultatif n'aurait pas respecté sa propre procédure.

S'agissant de la définition des «postes [disponibles] qui correspondent à leurs aptitudes», l'Organisation ajoute que, pour que des fonctionnaires permanents soient maintenus de préférence aux autres comme il est stipulé dans la disposition 110.02 c) du Règlement du personnel, il faut également qu'«ils puissent être utilement employés» dans les postes envisagés. Cette évaluation relève du pouvoir d'appréciation du Groupe consultatif qui avait indiqué dans ses conclusions n'avoir pu trouver aucun poste correspondant aux aptitudes de la requérante et où ses services auraient pu être effectivement utilisés.

La défenderesse rejette l'allégation selon laquelle elle n'éprouverait pas d'intérêt pour la protection des fonctionnaires permanents et même montrerait de «l'hostilité» à leur égard. Le Groupe consultatif a été créé et des membres du personnel et de l'administration y ont été nommés pour mettre en œuvre le programme de départs non volontaires «de manière ordonnée et équitable». L'Organisation a également aidé les intéressés à trouver un emploi, aide dont la requérante a préféré ne pas bénéficier.

F. Dans un mémoire supplémentaire, la requérante indique en outre qu'elle avait bel et bien répondu à une lettre de l'organisateur de l'atelier sur l'aide à l'emploi datée du 8 juillet 1996 et avait par la suite assisté à cet atelier. Selon elle, cet atelier n'apportait rien puisque aucune proposition d'employeurs potentiels susceptibles d'être contactés n'y était faite et qu'une aide personnelle plus concrète ne pouvait être obtenue qu'à ses propres frais.

G. Dans ses commentaires en réponse, l'Organisation rejette les allégations de la requérante relatives à l'aide à l'emploi comme étant sans fondement. Selon la défenderesse, deux entreprises avaient été retenues pour apporter leur concours, aux frais de l'Organisation, aux personnes touchées par le programme de départs non volontaires.

CONSIDÈRE :

1. La requérante est une ressortissante autrichienne qui est entrée au service de l'ONUDI en 1973 et était titulaire d'un contrat permanent depuis 1976. Elle détenait le grade G.5 depuis 1982. Dans le cadre de la politique de réduction des effectifs engagée du fait des difficultés financières rencontrées par l'Organisation à partir de 1993, son poste fut supprimé et, les tentatives pour la reclasser s'étant révélées infructueuses, son engagement fut résilié à compter du 28 juin 1996 par une décision qui lui fut notifiée le 19 juin. L'intéressée fit appel de cette décision, mais

le Directeur général suivit la recommandation de la Commission paritaire de recours concluant au rejet de son recours. Le Tribunal est saisi, par une requête ne posant aucune question de recevabilité, d'une demande d'annulation de la décision du Directeur général du 16 janvier 1998 confirmant la décision du 19 juin 1996.

2. Avant d'examiner les moyens de la requête, il convient de rappeler la procédure instituée par l'Organisation pour atteindre son objectif de restructuration et de réduction des effectifs à partir de l'année 1996. Par instructions du 28 juillet 1995, le Directeur général a créé un Groupe consultatif sur la planification des ressources humaines, composé de représentants du personnel et de l'administration sur une base paritaire, qu'il a chargé d'évaluer les besoins en personnel et de recommander une stratégie de redéploiement. Puis, dans un bulletin du 20 novembre 1995, il a annoncé un programme de cessation volontaire de service comportant des mesures favorables pour les agents qui demanderaient leur admission anticipée à la retraite ou leur cessation de service par accord mutuel. Les demandes tendant au bénéfice de ces avantages devaient être présentées avant le 8 janvier 1996. Enfin, le Directeur général annonça, dans un bulletin du 16 janvier 1996, que, les départs volontaires n'ayant pas permis une réduction suffisante des effectifs, il était devenu nécessaire de recourir à «une série de 'mesures non volontaires' pour réduire les effectifs» : les responsables administratifs étaient, dans un premier temps, chargés avant la fin du mois de janvier d'identifier les programmes qui devraient être limités ou abandonnés et, par voie de conséquence, les postes qui devraient être supprimés. Puis, dans un second temps, l'on appliquerait l'article 10.3 a) du Statut du personnel et la disposition 110.02 a) du Règlement du personnel, relatifs aux suppressions de poste résultant des nécessités du service. L'article 10.3 a) du Statut du personnel de l'ONUDI se lit comme suit :

«Le Directeur général peut mettre fin à l'engagement d'un fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent si les nécessités du service exigent la suppression du poste ou une réduction du personnel, si les services de l'intéressé ne donnent pas satisfaction ou si, en raison de son état de santé, l'intéressé n'est plus capable de remplir ses fonctions.»

La disposition 110.02 a) du Règlement du personnel prévoit quant à elle que :

«Lorsque les nécessités du service obligent à supprimer des postes ou à réduire les effectifs et à condition qu'il existe des postes qui correspondent à leurs aptitudes et où ils puissent être utilement employés, les fonctionnaires nommés à titre permanent doivent être maintenus de préférence aux fonctionnaires titulaires d'une nomination de durée déterminée, étant entendu qu'il est dûment tenu compte, dans tous les cas, de la compétence relative, de l'intégrité et de la durée des services des intéressés...»

3. Le Groupe consultatif était chargé, selon le bulletin du Directeur général du 16 janvier 1996, de recommander le maintien ou le départ des agents dont les postes étaient supprimés en appliquant les principes ainsi définis :

«Conformément à l'article 10.3 du Statut du personnel et à la disposition 110.02 du Règlement du personnel, les fonctionnaires dont les postes sont supprimés feront l'objet d'une évaluation en fonction des postes disponibles leur convenant pour déterminer si leurs services peuvent effectivement être utilisés dans ces postes. Dans tous ces cas, il sera dûment tenu compte des critères suivants :

- compétence relative
- intégrité
- efficacité et productivité
- qualifications et compétences adaptées aux principaux thèmes prioritaires, programmes et fonctions essentielles
- durée du service
- équilibre géographique et équilibre entre personnel masculin et féminin

... Par l'expression «postes disponibles leur convenant» dans lesquels les services des fonctionnaires peuvent être effectivement utilisés on entend les postes occupés par d'autres fonctionnaires ou des postes vacants disponibles dans des domaines exigeant des qualifications semblables.»

4. La requérante ne souhaite pas, au moins dans un premier temps, bénéficier des avantages ouverts aux agents qui acceptaient de partir volontairement car elle pensait, conformément à ce qui lui avait, selon elle, été affirmé par son supérieur, que son poste n'était pas menacé. Lorsqu'elle apprit, par un mémorandum daté du 23 février 1996, que son poste avait été identifié comme devant être supprimé, elle fit plusieurs démarches auprès de responsables administratifs pour obtenir une affectation, en se prévalant de son ancienneté et des excellentes appréciations qu'elle avait obtenues tout au long de sa carrière, et défendit sa cause devant le Groupe consultatif. Sa candidature fut examinée pour plusieurs postes, mais la préférence fut donnée à d'autres agents et, le 20 mai 1996, il lui fut indiqué que le Groupe consultatif n'avait pu identifier un poste où ses services pourraient être effectivement utilisés.

Elle tenta, comme elle y avait été invitée, d'apporter de nouveaux éléments d'information qui ne convainquirent pas le Groupe consultatif de revenir sur sa position. Ayant appris que deux postes par lesquels elle avait été intéressée étaient octroyés à d'autres agents titulaires de contrats permanents, elle sollicita le bénéfice des dispositions relatives au départ volontaire le 18 juin 1996; mais il était trop tard pour faire une telle demande qui aurait dû être présentée à l'Organisation avant le 8 janvier et, le 19 juin, elle reçut la lettre mettant fin à ses services.

5. Pour obtenir l'annulation de la décision qu'elle critique, la requérante conteste en premier lieu la suppression de son poste, en soutenant que ses fonctions ont en réalité été attribuées à un agent, d'ailleurs de grade inférieur au sien. Mais la défenderesse démontre que la suppression du poste s'explique par la fusion de deux services et par la mutation à un autre service du fonctionnaire auprès duquel l'intéressée était affectée. La suppression de ce poste (GS 100331) ne peut être regardée comme inspirée par des considérations étrangères à l'intérêt du service et à l'effort de restructuration accompli par l'Organisation.

6. En second lieu, la décision attaquée serait intervenue en violation de la disposition 110.02 a) du Règlement du personnel, citée ci-dessus, en ce que la préférence n'a pas été donnée à la requérante, fonctionnaire nommée à titre permanent, par rapport à des agents titulaires d'un contrat de durée déterminée : l'administration aurait dû à tout le moins, selon ses dires, lui indiquer l'existence d'autres postes de durée déterminée, éventuellement détenus par des agents d'un niveau inférieur au sien, et lui donner la préférence par rapport aux agents affectés à ces emplois et dont les contrats ont été renouvelés. Mais la préférence instituée par la disposition dont se prévaut la requérante n'est pas inconditionnelle et l'Organisation a pu légitimement mettre en balance les compétences respectives de l'intéressée et d'autres agents pour retenir ceux qui étaient les plus aptes à exercer une fonction déterminée.

7. Encore faut-il que cette analyse des qualités des uns et des autres ait été menée conformément au bulletin du Directeur général du 16 janvier 1996. Or, sur ce point, la requérante soutient que les critères fixés par ce bulletin n'ont pas été correctement pris en compte. Mais aucun élément du dossier ne vient soutenir cette affirmation : certes la requérante n'a pas tort de rappeler que sa carrière s'est déroulée dans d'excellentes conditions et qu'elle n'a pas démerité, mais il résulte du dossier que la procédure d'examen comparatif de ses mérites et de ceux des agents avec qui elle pouvait être mise en concurrence s'est déroulée dans le respect des règles et des garanties donnés par le bulletin du Directeur général. Le Groupe consultatif a commencé par examiner si ses compétences pouvaient lui permettre d'être affectée à dix postes susceptibles de l'accueillir, puis plus précisément à quatre postes. Dans deux cas, où il se serait agi de remplacer des agents titulaires de contrats à durée déterminée, il est apparu, d'une part, qu'elle n'avait pas les compétences en espagnol nécessaires pour occuper un poste de secrétaire dans un programme latino-américain, d'autre part, que la personne avec laquelle elle avait échangé son poste en 1994 et avec laquelle elle était mise en concurrence donnait entière satisfaction et avait fait l'objet d'excellentes évaluations depuis seize ans. Sa vocation à occuper deux autres emplois, en concurrence avec des candidats titulaires de contrats à durée indéterminée, fut également examinée et donna lieu à des interviews avec les chefs de service concernés, mais, dans les deux cas, elle ne fut pas classée en première position. Rien ne permet d'affirmer que, dans l'examen comparatif des qualités de la requérante et d'autres agents, le Groupe consultatif, puis le Directeur général n'aient pas pris en compte les critères énoncés par le bulletin.

8. De même il résulte du dossier que, contrairement à ce qui est allégué, l'Organisation a effectivement cherché un poste pour la requérante et qu'elle n'a pas été insensible au cas particulier de l'intéressée qui, après vingt-trois ans de très bons services, a perdu son poste et s'est trouvée dans des conditions personnelles difficiles. L'on ne trouve dans cette affaire aucune des raisons qui ont conduit le Tribunal de céans à annuler des décisions de licenciement prises par l'ONUDI dans le cadre de la procédure de réduction des effectifs (voir les jugements 1772, affaire Tueni; 1782, affaire Zaunbauer; et 1830, affaire Weber). L'Organisation a pris sa décision après une procédure devant le Groupe consultatif, qui a été longue et complète, et n'a été entachée d'aucune irrégularité formelle. Le fait que la description de la carrière de la requérante n'ait pas mentionné expressément qu'elle avait été secrétaire du Groupe consultatif spécial sur l'énergie pendant sept ans n'a pu lui causer de préjudice dès lors qu'il apparaissait clairement que, pendant cette période, elle travaillait au bureau du Directeur exécutif dont dépendait le bureau du Conseiller spécial sur l'énergie. De même le fait qu'on ne l'ait pas précisément consultée pour savoir si elle accepterait d'être reclassée à un poste de grade G.4 n'a pu lui causer aucun préjudice dès lors qu'il apparaît qu'un des postes pour lesquels sa candidature avait été considérée était un poste de niveau G.4 devenu vacant, mais que sa candidature n'avait finalement pas été retenue.

9. Le Tribunal ne trouve dans le dossier aucun élément permettant de penser que l'Organisation aurait fait preuve de mauvaise foi dans cette affaire. La requérante s'est crue hors d'atteinte de la procédure de réduction des effectifs, peut-être à la suite d'un encouragement maladroit de son supérieur qui lui avait indiqué, selon ses dires, que son

poste n'était pas menacé. Mais aucune promesse officielle ou officieuse ne lui a été faite et, même s'il est regrettable que l'intéressée ait compris trop tard qu'il était de son intérêt de bénéficier de la procédure de départ volontaire, aucun argument de droit ne peut conduire à annuler la décision attaquée.

10. Enfin, les allégations de la requérante selon lesquelles l'Organisation ne l'avait pas aidée à trouver un emploi extérieur sont infirmées par les pièces du dossier : par une lettre du 8 juillet 1996, le chef du service compétent a fait à l'intéressée des propositions concrètes pour l'aider dans ses recherches d'emploi. La requérante admet d'ailleurs avoir participé à un atelier organisé pour faciliter le recrutement extérieur de personnes se trouvant dans sa situation, mais, dans son dernier mémoire, elle se plaint du caractère trop général de la formation dispensée et affirme que des sessions ultérieures, comportant une assistance plus concrète, auraient été à sa charge. Mais la défenderesse démontre que cette dernière allégation n'est pas exacte et le Tribunal estime, dans ces conditions, que l'Organisation s'est acquittée du devoir d'assistance qui lui incombait.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 20 mai 1999, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M. Seydou Ba, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 8 juillet 1999.

Michel Gentot
Jean-François Egli
Seydou Ba

Catherine Comtet