

QUATRE-VINGT-DIXIÈME SESSION

Affaire Stenberg

Jugement n° 2028

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne des brevets (OEB), formée par M^{lle} Susanne Stenberg le 3 février 2000 et régularisée le 24 février, la réponse de l'OEB en date du 12 mai, la réplique de la requérante du 21 juin et la duplique de l'Organisation du 30 août 2000;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VIII 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 suédoise née en 1967, entra au service de l'Office européen des brevets, secrétariat de l'OEB, le 2 novembre 1998. Elle fut engagée à titre probatoire pour une période de douze mois et affectée à la Direction générale 1 (DG1) à La Haye. Du 2 novembre au 23 décembre, elle suivit un programme de formation à l'Académie de l'Office destiné aux nouveaux examinateurs chargés de la recherche. Les participants à ce programme étaient encadrés par des tuteurs.

Lors de l'entretien qu'il eut avec elle le 23 décembre 1998, le directeur de la formation de l'Académie lui fit savoir qu'elle n'était pas apte à occuper un poste d'examinatrice chargée de la recherche et lui remit la copie d'un rapport de stage faisant état de son «inaptitude manifeste». Il lui fit savoir qu'il recommandait son licenciement en application de l'article 13, paragraphe 2, du Statut des fonctionnaires de l'Office européen des brevets et qu'elle avait jusqu'au 8 janvier 1999 pour présenter ses observations sur le rapport. Il l'informa par ailleurs qu'elle avait la possibilité de démissionner au lieu d'être licenciée.

Le 8 janvier, la requérante communiqua ses observations au directeur du Bureau du personnel et demanda que son engagement soit prolongé de quatre mois pour lui permettre de faire la preuve de ses capacités. Le même jour, elle s'entretint avec ce directeur qui l'informa lui aussi qu'elle serait autorisée à démissionner au lieu d'être licenciée. Le 11 janvier, il lui fit connaître les implications financières respectives d'un licenciement et d'une démission.

Le 13 janvier, le directeur principal de l'administration, le directeur de la formation, le directeur de la requérante à la DG1, les instructeurs de l'Académie et d'autres fonctionnaires de l'administration se réunirent pour «réexaminer» son cas. Ni la requérante ni son tuteur ne participèrent à cette réunion et aucun représentant du personnel n'était présent. Lors d'un entretien qu'il eut avec elle le lendemain, le directeur principal de l'administration l'informa que les participants à la réunion avaient conclu que l'Office ne pouvait pas se permettre la dépense de la formation complémentaire dont elle aurait besoin pour exercer ses fonctions. Il lui laissait jusqu'au 15 janvier pour démissionner. Elle choisit de ne pas le faire et, ce jour-là, une lettre signée par le directeur du personnel lui fut remise l'informant qu'elle était licenciée avec effet immédiat. Elle forma recours contre cette décision le 12 février 1999.

Dans son rapport du 7 juillet 1999, la Commission de recours considéra que la requérante avait reçu un avertissement insuffisant et recommanda l'annulation de la décision de la licencié. Par lettre du 14 septembre, le directeur du personnel fit savoir à la requérante que l'Office était disposé à envisager la possibilité d'un «arrangement financier pour régler le litige qui faisait l'objet de [son] recours». Mais elle lui répondit, par

l'intermédiaire d'un représentant du personnel, qu'elle préférait attendre la décision définitive du Président. Le 8 novembre 1999, le directeur du personnel lui fit savoir que le Président avait rejeté son recours. Telle est la décision attaquée.

B. La requérante prétend que la décision de la licencier était entachée de cinq vices de procédure et de deux vices de fond.

Premièrement, aux termes de l'article 13, paragraphe 2, du Statut des fonctionnaires, la décision de licencier un stagiaire avant la fin de sa période de stage doit être prise sur la base d'un rapport sur l'aptitude dudit stagiaire à s'acquitter de ses fonctions. La requérante fait valoir que, conformément aux principes généraux applicables à la fonction publique internationale, un certain nombre de règles régissent l'établissement des rapports et que ces règles exigent que le rapport soit rédigé par un supérieur hiérarchique immédiat, qu'il soit établi sur un formulaire officiel et qu'il soit remis à un fonctionnaire chargé de le contresigner. Or, en l'espèce, aucune de ces conditions n'a été remplie. De plus, le rapport aurait dû être rédigé par son directeur à la DG1 et non par le directeur de la formation.

Deuxièmement, elle estime qu'il n'a pas été tenu compte de ses observations sur le rapport car, avant même qu'elle ne les ait présentées, on lui a fait savoir que la décision de la licencier avait été prise.

Troisièmement, elle prétend que la décision n'émane pas d'une autorité compétente. La lettre de licenciement du 15 janvier 1999 était signée par le directeur du personnel et faisait référence au directeur principal de l'administration. Or, l'article 13 dispose que c'est le Président de l'Office qui est habilité à licencier un stagiaire.

Quatrièmement, elle soutient que la décision de licencier un fonctionnaire doit être précédée d'un avertissement officiel, comme le veulent la jurisprudence du Tribunal et la doctrine relative au droit de la fonction publique internationale. Or, même la Commission de recours a considéré que la requérante «n'a été informée ni suffisamment clairement ni en temps opportun». Elle a donc été privée de toute possibilité d'améliorer ses résultats.

Cinquièmement, elle fait valoir que la décision n'était pas dûment motivée, comme l'exige l'article 106, paragraphe 1, du Statut. Le motif invoqué dans la lettre de licenciement était trop général pour qu'elle puisse le réfuter de manière appropriée.

S'agissant des deux vices de fond, la requérante prétend, en premier lieu, que son inaptitude «manifeste» n'est nullement prouvée. Elle a été licenciée après seulement sept semaines et demie à l'Académie. Ce délai n'était pas assez long pour évaluer son travail ou déterminer si elle était apte à exercer les fonctions d'examinatrice. Le rapport de stage a été établi par le directeur de la formation, lequel n'avait aucune connaissance directe de son travail et avait fondé son évaluation sur les informations données par ses instructeurs à l'Académie, mais non pas son tuteur; or, c'était avec son tuteur, et non avec les instructeurs, qu'elle travaillait directement. De plus, la Commission de recours avait considéré que le rapport était «basé sur une évaluation de ses capacités d'apprentissage en tant qu'élève de l'Académie»; la requérante prétend que cela n'est pas la même chose qu'une évaluation de ses capacités professionnelles. Elle fait valoir, en second lieu, que la décision de la licencier était viciée par un abus de pouvoir puisque la véritable raison de son licenciement était le manque de tuteurs.

Elle demande au Tribunal : 1) d'annuler la décision attaquée et, partant, la décision initiale de la licencier; 2) d'ordonner à l'OEB de lui verser le traitement et les indemnités qu'elle aurait perçus si elle avait été autorisée à accomplir la totalité de son stage de douze mois, majorés d'intérêts à compter du 15 janvier 1999; 3) d'ordonner à la défenderesse de lui payer des dommages-intérêts pour tort matériel; 4) d'ordonner à l'Organisation de lui verser 10 000 florins néerlandais à titre de dommages-intérêts pour tort moral; et 5) de lui octroyer les dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation fait valoir que la décision de licencier la requérante en cours de stage n'était aucunement viciée et qu'elle était conforme à la jurisprudence du Tribunal. Celui-ci a jugé en effet qu'un stagiaire peut être licencié avant la fin de sa période de stage lorsque le chef exécutif de l'organisation est convaincu qu'il n'a pas les qualités requises et les décisions prises sur ce fondement ne sont soumises qu'à un contrôle limité du Tribunal. Celui-ci a également estimé qu'un «avertissement formel» ne s'impose pas si l'on peut prouver qu'il serait inutile. De plus, la requérante aurait dû prendre conscience, au cours des conversations qu'elle a eues avec ses instructeurs et d'autres collègues, que l'on s'interrogeait sur ses aptitudes d'examinatrice.

L'OEB conteste que la décision ait été entachée de vices de procédure. Le directeur de la formation est effectivement l'autorité compétente pour rédiger le rapport de stage d'une personne n'ayant pas terminé sa formation

à l'Académie. Il aurait été illogique que ce soit son futur directeur qui établisse un tel rapport, puisqu'elle n'avait encore eu aucun contact avec lui. De plus, l'article 13, paragraphe 2, du Statut ne précise pas que le rapport doit être établi sur un formulaire particulier. L'Office s'inscrit en faux contre l'assertion selon laquelle les observations de la requérante n'auraient pas été prises en compte et il rappelle que les personnes associées à son stage se sont réunies le 13 janvier 1999 afin d'examiner son cas. Le fait que le Président n'a pas signé la lettre de licenciement ne constitue pas une erreur de procédure. L'OEB considère que, dans le cadre du régime de délégation des pouvoirs en vigueur à l'Office, un administrateur principal du Bureau du personnel est habilité à prendre ce type de décision, même si le Statut des fonctionnaires confère cette prérogative au Président de l'Office. Enfin, l'OEB affirme que la décision était dûment motivée : la requérante a reçu une copie du rapport rédigé par le directeur de la formation et elle a eu la possibilité de formuler des observations sur ce rapport.

L'OEB nie que la décision soit entachée d'une erreur de fond. La requérante n'a pas démontré qu'elle n'était pas manifestement inapte et son accusation d'abus de pouvoir est purement conjecturale et dépourvue de tout fondement.

La défenderesse soutient que la requérante n'a subi aucun tort matériel du fait de sa décision, puisqu'elle a réussi à retrouver un emploi malgré son licenciement de l'OEB.

D. Dans sa réplique, la requérante affirme que l'Organisation a mal interprété la jurisprudence du Tribunal en faisant valoir qu'un avertissement formel n'était nullement requis. La jurisprudence citée par l'OEB concerne les «erreurs de comportement» et non les qualifications requises pour un emploi; elle rappelle au demeurant que la Commission de recours a estimé que cette jurisprudence ne pouvait lui être opposée. De plus, le fait qu'elle ait bénéficié d'un surcroît d'attention pendant le programme de formation ne saurait s'interpréter comme un avertissement.

Elle réitère son argument selon lequel le directeur de la formation n'était pas le supérieur hiérarchique habilité à établir son rapport de stage et elle joint à son mémoire un courrier électronique que ce directeur a adressé au service juridique de l'OEB, dans lequel il décrivait ses fonctions. D'après ce courrier, son rôle était de contrôler et signer tous les rapports de recherche; elle fait observer qu'il ne disait pas qu'il était chargé de rédiger et signer les rapports de stage.

La requérante développe son moyen relatif à l'utilisation d'un formulaire officiel pour les rapports de stage. L'utilisation d'un formulaire identique pour l'ensemble du personnel et qui doit être contresigné par un autre supérieur hiérarchique protège les fonctionnaires contre le risque d'arbitraire.

Elle soutient qu'elle a réellement subi un tort matériel. Il lui a fallu prendre à sa charge ses frais de voyage et de déménagement à La Haye. Bien qu'elle ait déjà trouvé un nouvel emploi, son salaire actuel est nettement inférieur à celui que lui versait l'OEB.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient qu'elle a correctement interprété la jurisprudence du Tribunal relative à la résiliation des engagements probatoires et à l'obligation d'avertissement. L'Organisation considère que le cas de la requérante est l'un de ceux, exceptionnels, dans lesquels un avertissement n'aurait servi à rien.

La défenderesse réitère son argument selon lequel la rédaction du rapport de stage de l'intéressée n'est entachée d'aucun vice de procédure. En sa qualité de responsable du personnel de l'Académie et du programme de formation, le directeur de la formation était bien la personne habilitée à établir le rapport. De plus, aucune règle n'exige qu'un rapport soit rédigé sur un formulaire particulier. Bien qu'il existe des directives sur l'établissement des rapports à l'OEB, celles-ci ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires dont les engagements ont été confirmés après accomplissement de leur stage.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a été engagée à titre probatoire au service de l'Office européen des brevets en qualité d'examinatrice chargée de la recherche, avec le grade A2. Son stage débuta le 2 novembre 1998 à l'Académie de l'Office. Le 23 décembre 1998, à la fin de sa période de formation à l'Académie, le directeur de la formation signa un rapport sur les capacités qu'elle avait démontrées pendant le cours. Il y déclarait qu'elle n'avait pas fait montre de l'aptitude nécessaire pour devenir une bonne examinatrice. Après avoir énuméré ses faiblesses il expliquait que «ses

progrès avaient été très en deçà de ceux des autres membres de son groupe». Il concluait que ses résultats étaient très inférieurs à ceux que l'on attendait des examinateurs stagiaires et qu'elle ne pouvait donc pas continuer à suivre le programme de formation; elle n'avait pas les capacités requises pour utiliser efficacement les outils de recherche de l'Office et elle n'était pas capable de mettre correctement en application la formation dispensée à l'Académie; elle ne semblait pas comprendre la méthodologie à mettre en œuvre pour effectuer une recherche exhaustive; ses lacunes étaient très sérieuses et il n'y avait «aucun espoir d'amélioration substantielle»; elle n'était manifestement pas apte à exercer les fonctions d'examinatrice et il recommandait qu'elle soit licenciée le plus rapidement possible, en application de l'article 13, paragraphe 2, du Statut des fonctionnaires.

2. Ce rapport fut remis à la requérante qui était invitée à y répondre au plus tard le 8 janvier 1999. Elle présenta ses observations ce jour-là.

3. Le 13 janvier, le directeur principal de l'administration se réunit avec d'autres fonctionnaires de l'administration, le directeur de la requérante à la DG1, le directeur de la formation et les instructeurs de l'Académie afin d'examiner le cas de la requérante. Tous avaient pris connaissance des observations de cette dernière sur le rapport. Les participants à la réunion conclurent, d'une part, que son travail était manifestement si insatisfaisant que la prolongation de sa période probatoire ne pouvait se justifier et, d'autre part, que ses observations sur le rapport n'apportaient aucun élément susceptible de les faire revenir sur leur position. Le directeur principal de l'administration informa la requérante, le 14 janvier 1999, de l'issue négative de la réunion. Il lui donna le choix entre démissionner ou être licenciée. Elle décida de ne pas démissionner et reçut, le 15 janvier, une lettre de licenciement signée du directeur du personnel.

4. La requérante forma un recours le 12 février 1999. Dans son avis du 7 juillet 1999, la Commission de recours recommanda l'annulation de la décision au motif qu'il y avait eu un vice de procédure, à savoir un avertissement insuffisant. Par décision définitive du 8 novembre 1999, la requérante fut informée que le Président de l'Office avait décidé de rejeter son recours compte tenu notamment que, du fait de ses résultats à l'Académie, il n'y avait aucune chance pour que son stage ait une issue positive. La lettre était signée du directeur du personnel. Telle est la décision attaquée.

5. Dans sa requête, l'intéressée demande l'annulation de la décision attaquée et de la décision initiale de licenciement. Elle ne souhaite pas être réintégrée mais demande à obtenir réparation. Elle fait valoir que la décision était entachée d'irrégularités de procédure à cinq titres : 1) le rapport du 23 décembre 1998 n'avait pas été rédigé par son supérieur hiérarchique; il n'avait pas été établi sur un formulaire officiel et n'avait pas été contresigné par un fonctionnaire habilité; 2) il n'avait pas été tenu compte de ses observations sur le rapport car la décision de la licencier avait déjà été prise; 3) la décision de la licencier, en date du 15 janvier 1999, n'avait pas été prise par l'autorité habilitée, à savoir le Président de l'Office; 4) elle n'avait reçu aucun avertissement, ni écrit ni verbal; et 5) la décision n'était pas motivée.

6. Elle invoque également deux vices de fond : 1) l'Organisation n'avait pas prouvé que ses capacités étaient inadéquates -- sept semaines et demie représentaient un délai trop court pour parvenir à une telle conclusion; et 2) il y avait eu abus de pouvoir en ce sens que la véritable cause du problème était le nombre insuffisant de tuteurs.

7. Les dispositions de l'article 13 du Statut des fonctionnaires régissent le stage. A l'époque des faits, celui-ci était de douze mois pour les fonctionnaires de la catégorie à laquelle appartenait la requérante. Le paragraphe 2 de cet article prévoit qu'au plus tard un mois avant l'expiration de chacun des semestres de stage le fonctionnaire fait l'objet d'un rapport. Dans ce rapport doivent être évalués l'aptitude du stagiaire à s'acquitter de ses fonctions, son rendement et sa conduite dans le service. Il est également précisé dans cet article que :

«En cas d'inaptitude manifeste du fonctionnaire, un rapport peut être établi à tout moment du stage. Ce rapport est communiqué au fonctionnaire, qui peut formuler par écrit ses observations. Sur la base de ce rapport, le Président de l'Office peut décider de licencier le fonctionnaire avant l'expiration de la période de stage.»

8. S'agissant des vices de procédure invoqués par la requérante, le Tribunal relève ce qui suit :

1) A l'issue de la formation reçue par l'intéressée à l'Académie, le fonctionnaire habilité à établir son rapport était celui qui était chargé de la formation et non son supérieur hiérarchique à la DG1, où elle n'avait pas encore commencé à travailler. Le formulaire officiel à utiliser chaque semestre et à faire contresigner par un autre supérieur n'aurait pas convenu pour porter une appréciation sur les capacités démontrées à l'Académie. Aucune

procédure spécifique n'est prévue pour l'établissement et la signature d'un tel rapport. L'argument ne peut être accueilli.

2) Des discussions approfondies ont eu lieu lors de la réunion du 13 janvier 1999 à laquelle ont participé de nombreuses personnes associées à sa formation. Toutes avaient pris connaissance de ses observations. C'est après cette réunion que la requérante a été informée de la conclusion négative à laquelle étaient parvenus les participants et qu'elle s'est vu offrir le choix entre démissionner ou être licenciée. Par conséquent, l'allégation selon laquelle une décision a été prise sans tenir compte de ses observations n'est pas corroborée par les faits.

3) Alors que le Statut des fonctionnaires prévoit que le Président de l'Office peut décider de licencier un stagiaire avant la fin de sa période de stage, la lettre de licenciement a été écrite et signée par le directeur du personnel. Rien dans cette lettre n'indique que celui-ci s'exprimait au nom du Président. Il a également signé la lettre du 8 novembre 1999 contenant la décision attaquée. Dans cette lettre, il informait la requérante de la décision du Président de rejeter son recours. Le Tribunal ne conteste pas le principe de délégation des pouvoirs (voir le jugement 1386, affaire Bréban); toutefois, lorsqu'un requérant exige la preuve que des pouvoirs ont effectivement été délégués à une personne désignée, l'Organisation est tenue de produire cette preuve. Or, l'Office ne l'a pas fait, affirmant : «il va de soi que les administrateurs principaux responsables du Département du personnel ont le droit de prendre des décisions dans les cas où le Statut des fonctionnaires prévoit que c'est le Président qui est habilité pour ce faire». Sur ce problème de procédure, une telle réponse n'est pas satisfaisante. Faute de preuve, l'argument de la requérante est retenu.

4) L'Office n'a pas déclaré que la requérante avait reçu un avertissement écrit ou verbal l'informant qu'elle risquait d'être licenciée à la fin de sa période de formation à l'Académie. Il cite le jugement 1817 (affaire J.) dans lequel le Tribunal de céans a considéré qu'un «avertissement apparaît illusoire et n'est en règle générale pas nécessaire lorsque l'intéressé montre d'emblée qu'il n'a pas la volonté, voire la possibilité, d'en tenir compte». En pareil cas, un avertissement est inutile. La Commission de recours a demandé aux fonctionnaires associés à la formation de la requérante à l'Académie d'établir chacun un rapport. Le tuteur de la requérante a déclaré que, bien qu'elle n'ait pas reçu d'avertissement écrit la prévenant qu'elle risquait d'être licenciée, le fait qu'il ait lui-même dû, à l'instar des autres instructeurs, lui consacrer un surcroît de temps et d'attention, et qu'elle n'ait pas progressé au même rythme que ses collègues, aurait pu, à son avis, provoquer chez elle une certaine inquiétude et un sentiment d'insécurité quant à l'issue de son stage. Il n'était pas en mesure, cependant, de dire si c'est effectivement ce qu'elle avait ressenti à l'époque. L'un de ses instructeurs a déclaré que, le 13 novembre 1998, il l'avait prise à part pour une discussion approfondie, lui avait dit que ses résultats n'étaient pas à la hauteur de ce que l'on aurait pu attendre et lui avait proposé de travailler davantage en venant plus tôt le matin à l'Académie ou en repartant plus tard. Il n'a toutefois pas remarqué qu'elle ait suivi son conseil. Un autre instructeur a déclaré qu'après en avoir discuté avec deux de ses collègues ils avaient tous trois proposé à la requérante de travailler davantage avec eux si elle le désirait, mais que celle-ci n'en avait pas ressenti la nécessité. Le Tribunal est d'avis que la requérante était consciente de la médiocrité de ses résultats par rapport à ceux des autres stagiaires. Cela avait certainement été porté à son attention. Si elle n'était pas consciente de ce problème, cela ne fait que souligner son incapacité fondamentale et son manque de compréhension de ce que l'on attendait d'elle. Les observations qui lui avaient été faites quant à ses faiblesses peuvent être considérées comme équivalant à un avertissement verbal. Si elle avait reçu un avertissement écrit mentionnant le risque d'un licenciement, rien ne porte à croire qu'elle aurait pu améliorer dans une quelconque mesure ses compétences de base ou sa capacité de compréhension. L'absence d'un avertissement écrit ne doit donc pas être considérée en l'espèce comme un vice de forme.

5) Le moyen de la requérante selon lequel la décision de la licencier n'était pas motivée ne peut être accueilli. Cette décision doit être considérée à la lumière de ce que la requérante savait déjà. La lettre de licenciement se référait au rapport du directeur de la formation et à la conclusion selon laquelle elle ne possédait pas les capacités nécessaires pour exercer les fonctions d'examinatrice. Le rapport résume ses lacunes, que le directeur qualifie de «graves et sans aucun espoir d'amélioration substantielle». Le rapport du directeur doit être considéré comme apportant des précisions sur le motif invoqué pour justifier la décision, à savoir que la requérante a été licenciée parce qu'elle ne possédait pas les capacités requises pour exercer correctement les fonctions d'examinatrice.

9. En ce qui concerne le premier vice de fond -- l'allégation selon laquelle l'Office n'a pas prouvé l'inaptitude de la requérante et que sept semaines et demie étaient un délai trop court pour en juger -- il est clair pour le Tribunal que l'opinion collective des personnes associées à la formation à l'Académie était que, dès le début, la requérante n'arrivait pas à progresser au même rythme que les autres stagiaires et qu'à la fin du stage ses capacités et ses compétences étaient inadéquates pour exercer les fonctions d'examinatrice. Le but d'une période probatoire est de

déterminer si le stagiaire peut devenir un fonctionnaire efficace. L'évaluation des capacités de la requérante n'est entachée d'aucune irrégularité propre à justifier l'annulation de la décision pour le motif invoqué.

10. Le second vice de fond, relatif à l'abus de pouvoir, tient, selon la requérante, au fait que la véritable raison de son licenciement était le nombre insuffisant de tuteurs. Il s'agit là d'une assertion purement conjecturale et dépourvue de tout fondement.

11. Il découle de ce qui précède que la requérante n'obtient gain de cause qu'à un seul titre, à savoir le fait que l'Office n'a pas prouvé la délégation des pouvoirs du Président. Mais il ne s'ensuit pas pour autant qu'il convient d'annuler la décision de licenciement. De l'avis de formateurs expérimentés, les résultats de la requérante étaient manifestement insatisfaisants. En vertu de l'article VIII du Statut du Tribunal, elle a donc droit à des dommages-intérêts pour tort moral, que le Tribunal fixe à deux mois du traitement de base qu'elle percevait au moment de son licenciement (hors indemnités et autres prestations). Elle a également droit aux dépens, pour un montant de 2 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. L'Organisation versera à la requérante une somme calculée conformément à ce qui est indiqué au considérant 11.
2. Elle lui versera 2 000 euros à titre de dépens.
3. Les autres conclusions sont rejetées.

Ainsi jugé, le 15 novembre 2000, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M^{me} Mella Carroll, Vice-Présidente, et M^{me} Flerida Ruth P. Romero, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 31 janvier 2001.

(Signé)

Michel Gentot

Mella Carroll

Flerida Ruth P. Romero

Catherine Comtet