

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires (ci après «la Commission»), formée par M. M. S. le 7 avril 2006, la réponse de la Commission du 17 juillet, la réplique du requérant du 27 septembre et la duplique de la Commission du 31 octobre 2006;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

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

A. Le requérant, ressortissant des Etats Unis d'Amérique né en 1969, est un ancien fonctionnaire de la Commission qui s'était porté candidat au poste de commis au personnel de grade G 4 ayant fait l'objet de l'avis de vacance VA131 42 2001. Sa candidature ayant été retenue, il s'est vu offrir un contrat de durée déterminée avec effet au 7 janvier 2002. La description d'emploi n° 131/98 du 8 décembre 1998 correspondant à son poste lui a été communiquée ultérieurement. En février 2002, la Commission a publié l'avis de vacance VA269 4 2002 afin de pourvoir un poste de commis au personnel de grade G 5/G 4.

A l'automne 2002, le requérant a demandé la révision de sa description d'emploi. La Section du personnel a entamé une procédure de révision et, peu après, la consultante en matière de classement de la Commission s'est entretenue avec l'intéressé au sujet de sa demande. Toutefois, ladite procédure a été suspendue en raison de la nomination à peu près à la même période d'une nouvelle chef de la Section du personnel. Le 20 janvier 2004, le requérant a adressé à cette dernière un mémorandum dans lequel il expliquait que sa description d'emploi était obsolète et qu'il souhaitait que la procédure de révision soit reprise sans tarder. Notant, dans un mémorandum daté du 16 février, que le besoin se faisait de plus en plus sentir de procéder à un réexamen et à une rationalisation de tous les emplois au sein de la Section du personnel, la chef du personnel a demandé à tous les membres de sa section de faciliter ce processus de révision en remplissant un formulaire de classement, à partir duquel devaient être établies des descriptions d'emploi adaptées et actualisées. Le 12 mai, le requérant a rempli un formulaire intitulé «Description d'emploi pour le personnel d'appui». Son supérieur hiérarchique a examiné ce formulaire, y a ajouté ses commentaires le 5 août 2004, mais a laissé certaines rubriques en blanc. Ce formulaire n'a jamais été signé ni par le supérieur hiérarchique ni par la chef de section. Le requérant a été informé ultérieurement que la révision des descriptions d'emploi ne serait achevée qu'après la mise en place du système intégré de gestion. Dans un mémorandum du 1^{er} décembre 2004, qu'il a adressé à l'administrateur chargé de la direction de la Commission en l'absence du Secrétaire exécutif, il a indiqué que le traitement de sa demande n'avait pas progressé et qu'il espérait recevoir une description d'emploi actualisée avant le 6 janvier 2005, date à laquelle il quitterait la Commission.

Le 13 janvier 2005, le requérant a saisi le Comité paritaire de recours pour contester ce qu'il appelait «la décision de ne pas procéder à la révision de la description d'emploi relative au poste 131/98 ni au classement de ce poste». Dans son mémoire, il faisait valoir que les fonctions et responsabilités qui lui étaient assignées correspondaient à celles d'un emploi de grade G 6, et il demandait le paiement de la différence entre les traitements et allocations qu'il aurait reçus si son poste avait été classé au grade G 6 et ceux qu'il avait perçus en tant que commis au personnel de grade G 4. Il demandait également l'octroi d'intérêts au taux de 3 pour cent l'an sur le montant dû. Dans son rapport du 21 décembre 2005, le Comité paritaire de recours a constaté que l'intéressé n'avait pas saisi l'administration de sa demande de reclassement, comme il aurait dû le faire en vertu des Statut et Règlement du personnel; il n'existait donc pas de décision susceptible de faire l'objet d'un recours. Il estimait que les éléments dont il disposait n'étaient pas l'argument du requérant selon lequel ses tâches ne correspondaient pas à celles d'un poste de grade G 4, et il recommandait que sa demande de mise à jour de sa description d'emploi soit rejetée.

puisqu'il avait quitté la Commission. Par lettre du 11 janvier 2006, le requérant a été informé de la décision du Secrétaire exécutif de faire siennes les recommandations du Comité paritaire de recours. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient que cette décision est illégale. Selon lui, en effet, la Commission a violé les Statut et Règlement du personnel, la directive administrative n° 20 (Rev.2) du 8 juillet 1999 et un document d'orientation du 29 mars 2004, qui lui imposent tous de veiller à ce que le classement de l'ensemble des postes et des fonctionnaires soit correct au moment du recrutement et de procéder à un «reclassement officiel» lorsque les fonctions et responsabilités afférentes à un poste sont notablement modifiées. Le requérant indique que, son poste étant nouveau, la Commission aurait dû faire en sorte qu'il soit classé au moment où sa vacance a été publiée, ou avant, ou bien qu'il soit reclassé par la suite, compte tenu des changements notables des fonctions et responsabilités y afférentes. Bien qu'il ait demandé à plusieurs reprises la révision de sa description d'emploi et le reclassement de son poste et, en dépit des assurances qui lui avaient été données par l'administration, le requérant affirme que la procédure de révision n'a jamais été menée à son terme pour des raisons exclusivement imputables à la Commission : il n'a par conséquent jamais disposé, pendant toute la durée de son service auprès de l'organisation, d'une description d'emploi correspondant aux fonctions et responsabilités afférentes à son poste.

Le requérant allègue que le Comité paritaire de recours «a considérablement outrepassé son mandat» en procédant lui-même à une révision ainsi qu'à un classement de son poste, et qu'il a commis de nombreuses erreurs de fait et de droit. Il souligne que le Comité n'est pas compétent pour procéder au reclassement d'un poste, son rôle devant se limiter à l'examen des actes et décisions de l'administration. A cet égard, il soutient que la décision de laisser son poste au grade G 4 était entachée d'irrégularités de procédure et faisait apparaître qu'il n'avait pas été tenu compte de faits essentiels, à savoir que la personne agissant en qualité de consultant n'était pas l'«organe compétent» pour rendre une décision définitive, que la description d'emploi était incomplète, que l'analyse de poste n'a jamais été menée à son terme et que l'évaluation ne reposait que sur l'avis de vacance de poste, que la méthodologie applicable en matière de classement n'a pas été suivie et que les normes établies par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) n'ont pas été respectées, et qu'en outre l'analyse sur laquelle la consultante s'est appuyée pour formuler ses conclusions était entachée d'une irrégularité inhérente. Le requérant prétend que son poste aurait dû être classé au grade G 6, ou tout au moins G 5, étant donné que les fonctions et responsabilités énoncées dans la description d'emploi n° 131/98 étaient similaires à celles figurant dans l'avis de vacance de poste VA269 4 2002 et qu'il devait en outre assumer des fonctions ayant trait à la Caisse de prévoyance. Cela étant, il affirme que c'est à tort que le Comité paritaire de recours lui a demandé de prouver que son poste aurait dû être classé au grade G 6 car la charge de la preuve incombe à la Commission.

En outre, l'intéressé fait valoir qu'en ne lui fournissant pas une description d'emploi appropriée et en ne classant pas son poste à un niveau correspondant aux fonctions et responsabilités réelles y afférentes, la Commission a manqué à son obligation de garantir une rémunération égale pour un travail égal. Il considère que les multiples retards intervenus dans la procédure de reclassement de son poste constituent un manquement de la part de la Commission à son devoir d'agir avec sollicitude et de bonne foi envers ses agents.

S'agissant de la recevabilité, le requérant allègue que le Comité paritaire de recours a commis des erreurs de droit et de fait. Etant donné qu'il ne saurait être tenu pour responsable de la carence de l'administration en ce qui concerne le reclassement de son poste, le recours interne qu'il a introduit était recevable.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à la Commission de lui verser des dommages intérêts pour tort matériel équivalant au montant des traitements, allocations et autres émoluments qu'il aurait perçus entre le 7 janvier 2002 et le 6 janvier 2005 si son poste avait été classé au grade G 6 ou, à défaut, au grade G 5, déduction faite des gains, allocations et autres émoluments qu'il a perçus pendant cette période en tant que fonctionnaire au grade G 4. Il demande que ce montant soit assorti d'intérêts au taux de 8 pour cent l'an et réclame des dommages intérêts pour tort moral ainsi que les dépens.

C. Dans sa réponse, la Commission soutient que la requête est irrecevable pour non épuisement des voies de recours interne. Selon elle, la décision que le requérant contestait en procédure interne n'est pas clairement identifiée puisqu'en vertu du Statut du personnel la décision qu'il prétend avoir contestée n'est pas une décision administrative susceptible d'appel. En outre, en méconnaissance des dispositions pertinentes du Règlement du personnel, le requérant n'a pas demandé au Secrétaire exécutif de reconsidérer cette décision.

Sur le fond, la défenderesse affirme qu'il n'y a pas eu d'erreur dans le classement du poste du requérant puisque

celui-ci avait été évalué avant que sa vacance soit annoncée en 2002 et, sur la base de cette évaluation, classé au grade G-4 alors que l'intéressé n'avait pas encore été engagé par la Commission. Même si les fonctions afférentes à ce poste ont évolué par la suite, elles sont restées de niveau G-4. Étant donné que le requérant ne travaillait plus à la Commission, son recours aux fins d'un reclassement n'avait plus lieu d'être.

La Commission conteste que le Comité paritaire de recours ait outrepassé son mandat. Pour établir ses conclusions, celui-ci devait mener sa propre enquête. Il a réexaminé la décision de la consultante chargée du classement des postes alors même que la recevabilité du recours était «très discutable». La défenderesse souligne également qu'il appartient au requérant de démontrer que le classement de son poste était incorrect et note que, s'il avait estimé que ses fonctions correspondaient à des tâches d'un grade supérieur, il aurait dû porter cette question à l'attention de l'administration pendant qu'il était encore au service de la Commission. Faute d'avoir fait une telle démarche, il est désormais forclos à demander le versement rétroactif de la rémunération correspondant au niveau G-6, d'autant qu'il ne travaille plus à la Commission.

S'agissant de la procédure interne, la Commission soutient que, conformément à la pratique établie, la consultante chargée du classement des postes était l'autorité compétente en la matière, ce que le requérant a toujours su et n'a jamais contesté. Elle réfute l'allégation selon laquelle l'évaluation effectuée par cette consultante était entachée d'irrégularités, faisant valoir qu'elle a été réalisée conformément aux normes prescrites par la CFPI, à la lumière de toutes les informations disponibles, y compris des rapports d'évaluation du travail du requérant, et de l'entretien que celui-ci avait eu antérieurement avec la consultante.

La Commission prétend qu'elle n'a pas porté atteinte au principe d'égalité de rémunération pour un travail égal puisque le poste du requérant était à juste titre classé au grade G-4. Sur le fait qu'elle aurait failli à son devoir de sollicitude ou agi de mauvaise foi envers l'intéressé, elle affirme qu'elle n'a jamais nié qu'il était nécessaire de reformuler sa description d'emploi, ni intentionnellement retardé la procédure de révision. Elle considère que le requérant n'a pas subi de tort moral ou matériel du fait que sa description d'emploi était obsolète.

D. Dans sa réplique, le requérant soutient que sa requête est recevable. Renvoyant à la jurisprudence du Tribunal, il indique qu'un requérant peut contester non seulement une décision explicite mais également «une omission d'agir» — ce qui est le cas en l'espèce puisque l'administration n'a pas mené à son terme la procédure de reclassement — ou même «une décision implicite». Si son recours était prématuré du fait que la procédure de révision n'était pas achevée, il incombait à la Commission de l'en aviser. De même, par respect du principe de bonne foi et du devoir de sollicitude qu'elle avait envers lui, elle aurait dû l'informer qu'en raison de retards intervenus dans la procédure de reclassement il ne pourrait plus exercer ses droits puisqu'il quittait la Commission. Il dément ne pas avoir fait savoir à l'administration qu'il estimait que ses fonctions étaient plus étendues que celles afférentes à un poste G-4. Comme on lui avait dit à plusieurs reprises que la procédure de reclassement était en cours, il attendait de connaître officiellement le classement attribué à son poste avant de présenter une réclamation. En outre, il aurait demandé au Secrétaire exécutif de reconsidérer la décision de reclassement si la procédure avait été achevée plus tôt et si on lui avait communiqué une décision définitive.

E. Dans sa duplique, la Commission maintient que la requête est irrecevable. Elle dément toute omission d'agir de sa part, soulignant qu'achever la procédure de révision était une priorité pour l'administration et que les retards engendrés par la mise en œuvre du système intégré de gestion ont touché tous les fonctionnaires. Elle insiste également sur le fait que, dès qu'elle a été saisie de son recours interne, l'administration a immédiatement fait savoir au requérant que ce recours ne portait pas sur une décision administrative au sens du Statut du personnel et lui a recommandé de se conformer aux procédures en adressant au Secrétaire exécutif une demande de réexamen.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision du 11 janvier 2006 par laquelle il a été informé que le Secrétaire exécutif avait décidé d'approuver les recommandations du Comité paritaire de recours. Dans son rapport, celui-ci déclarait que le requérant n'avait pas saisi l'administration de sa demande de reclassement conformément à l'article 11.1 du Statut du personnel et à l'alinéa a) de la disposition 11.1.02 du Règlement du personnel, et que de ce fait il n'existait aucune décision susceptible de faire l'objet d'un recours. Le Comité ajoutait que rien n'indiquait que le poste du requérant avait été classé à tort au grade G-4 ni que ses fonctions et responsabilités effectives aient été incompatibles avec le grade G-4. Il relevait que, pendant ses trois années de service, aucune description d'emploi correspondant à ses fonctions et responsabilités effectives n'avait été fournie à l'intéressé et que la procédure

d'établissement d'une telle description n'avait pas été menée à son terme lorsque ce dernier était encore au service de la Commission.

2. Les questions soulevées en l'espèce sont les suivantes : 1) la recevabilité du recours soumis au Comité paritaire de recours, 2) le droit du requérant de se voir remettre une description de poste actualisée après la fin de son emploi, 3) l'erreur de procédure commise par l'administration dans la réponse qu'elle a apportée à la demande de description de poste révisée faite par l'intéressé, et 4) la fixation du grade de ce dernier par le Tribunal ou par la Commission à l'issue d'une nouvelle procédure de classement.

3. En 2002, le requérant a demandé la révision de sa description de poste, faisant valoir que les fonctions et responsabilités énoncées dans l'avis de vacance auquel il avait répondu ne correspondaient pas à la description d'emploi qu'il avait reçue plusieurs mois après ni aux fonctions et responsabilités effectives afférentes à son poste. La Section du personnel a entamé la procédure de révision et, à l'automne de cette année là, la consultante chargée du classement a rencontré le requérant pour s'entretenir avec lui au sujet de sa description d'emploi. Toutefois, cette procédure n'ayant pas avancé, le 20 janvier 2004 le requérant a adressé un mémorandum à la chef de la Section du personnel, lui demandant qu'elle soit reprise sans plus tarder. Le 16 février, cette dernière a envoyé un mémorandum à l'ensemble du personnel de la section, dans lequel elle indiquait que procéder à un réexamen et à une rationalisation de tous les emplois au sein de celle-ci «devenait de plus en plus critique». Elle informait les destinataires du mémorandum que, dans le cadre de la procédure de révision des descriptions d'emploi, ils recevraient un formulaire de classement qu'ils devraient remplir.

4. Le 12 mai 2004, le requérant a rempli un formulaire intitulé «Description d'emploi pour le personnel d'appui». Son supérieur a examiné ce formulaire et a ajouté ses commentaires le 5 août 2004. Néanmoins, ce formulaire n'a jamais été complètement rempli ni signé. Le requérant ignorait que tant son supérieur que la chef de section n'avaient pas complètement rempli ni signé ledit formulaire et il a cru que, comme il est dit dans le jugement 941, il «pouvait penser légitimement [et avait fait le nécessaire pour s'assurer] que sa demande était toujours en cours». Le requérant a par la suite été informé que la procédure de révision était suspendue en attendant la mise en place du système intégré de gestion. La date à laquelle elle serait reprise n'était pas indiquée. Ces faits ne sont pas contestés. Le Tribunal estime qu'en dehors du fait que la procédure de révision entamée à l'automne 2002 a été reportée à plusieurs reprises la suspension de cette procédure en 2004 en raison de la mise en place du système intégré de gestion a occasionné un retard aussi excessif qu'inexcusable.

5. Le Tribunal considère que le mémorandum daté du 1^{er} décembre 2004, adressé par le requérant à l'administrateur chargé de la direction de la Commission en l'absence du Secrétaire exécutif pour demander qu'il soit ordonné à la chef de la Section du personnel «de mettre en œuvre sa propre décision de procéder à une révision des emplois dans l'ensemble de la section avec effet immédiat et sans autre retard», constitue bien une demande de réexamen d'une décision administrative au sens de l'alinéa a) de la disposition 11.1.02 du Règlement du personnel. Le Secrétaire exécutif (ou l'administrateur en charge à l'époque) n'ayant pas répondu dans le délai d'un mois, c'est à bon droit que le requérant a saisi le Comité paritaire de recours pour contester la décision implicite de rejet de sa demande, comme le lui permettait le sous alinéa ii) de l'alinéa a) de la disposition 11.1.02 du Règlement du personnel.

6. Dans les écritures qu'elle a soumises au Comité, la défenderesse a émis l'avis que la demande du requérant tendant à ce qu'il dispose d'une nouvelle description d'emploi n'a pas lieu d'être puisqu'il n'était plus fonctionnaire et n'avait, selon elle, aucun droit ni intérêt légitime à se voir remettre une description d'emploi. Dans son rapport, le Comité a déclaré que, le requérant ayant quitté la Commission, il ne recommanderait pas que la description d'emploi soit modifiée pour être adaptée à ses anciennes fonctions et responsabilités. La Commission maintient ses arguments devant le Tribunal.

7. Le Tribunal estime que ce raisonnement n'est pas correct. Premièrement, la défenderesse n'a pas démontré que des dispositions en vigueur interdisent aux fonctionnaires d'exercer leur droit de recours après la fin de leur engagement et elle n'a pas non plus argué que la demande du requérant avait été présentée hors délai. Même si de telles dispositions existaient, elles seraient peu raisonnables, voire dans certaines circonstances contraires à l'alinéa a) du paragraphe 6 de l'article II du Statut du Tribunal qui prévoit que tout fonctionnaire a accès au Tribunal, «même si son emploi a cessé, ainsi que toute personne ayant succédé *mortis causa* aux droits du fonctionnaire». De plus, il est de jurisprudence constante (voir par exemple le jugement 2111) que «les relations des fonctionnaires avec les organisations internationales ne s'arrêtent pas avec la cessation des fonctions [...]. L'on doit donc admettre qu'un ancien fonctionnaire qui estime que les stipulations de son contrat d'engagement ou les dispositions

du Statut ont été méconnues ou que l'administration ne lui a pas accordé la protection ni les garanties liées à sa situation de fonctionnaire international peut utiliser les voies de recours lui permettant de voir ses droits reconnus [...].»

Le Tribunal note que, dans le cas d'espèce, le requérant n'a jamais cessé de demander à la Commission depuis le début de sa carrière une description d'emploi actualisée mais que la réponse à sa demande a été, à plusieurs reprises, reportée jusqu'à la fin de son engagement et même après. Admettre que la Commission n'était pas tenue d'examiner la demande de l'intéressé constituerait un précédent de nature à encourager les organisations à ne pas donner suite aux demandes de leurs employés jusqu'à la date de leur cessation de service afin d'éviter de régler les problèmes que ceux-ci soulèvent. Cela constituerait à l'évidence un déni du droit qu'a tout fonctionnaire de présenter un recours.

8. En conclusion, le requérant a un intérêt moral, économique et professionnel à se voir remettre une description d'emploi actualisée correspondant effectivement aux fonctions et responsabilités qui étaient les siennes à l'époque où il était employé par la Commission. Lorsqu'il a réclamé une description d'emploi mise à jour, il envisageait probablement la possibilité de pouvoir prétendre à un classement à un grade supérieur et donc à un traitement et à des indemnités plus élevés. Que la description d'emploi actualisée entraîne ou non le maintien du classement de son poste au grade G 4 ou son reclassement au grade G 5 ou G 6, le requérant a un intérêt professionnel à actualiser son curriculum vitae de manière à rendre compte de son expérience professionnelle effective et il a donc le droit d'exiger que lui soit remise une description exacte et actualisée de l'emploi qu'il occupait.

9. La défenderesse n'a pas respecté les termes de sa propre directive administrative n° 20 (Rev.2) du 8 juillet 1999 qui prévoit que toutes les demandes de recrutement doivent être adressées à la Section du personnel accompagnées d'une description d'emploi et d'un projet d'avis de vacance définissant entre autres les exigences du poste. Selon cette directive, la Section du personnel est également tenue de revoir les projets d'avis de vacance de poste pour s'assurer que les qualifications requises sont nécessaires et en rapport avec le poste. Cela signifie que tant l'avis de vacance de poste que la description d'emploi doivent être exacts et à jour avant la publication de l'avis de vacance. La Commission a enfreint à de multiples reprises ses propres procédures en ce qui concerne la révision de la description d'emploi du requérant, premièrement en demandant que la consultante chargée du classement fonde son évaluation a) sur une évaluation sur place du poste dont personne ne conteste qu'elle était incomplète et b) sur un formulaire de description d'emploi qui n'avait aucune validité puisque le supérieur du requérant n'avait pas rempli certaines de ses rubriques et que ni ce supérieur ni la chef de section ne l'avait signé, et deuxièmement en retardant inutilement la procédure de révision du classement, rendant ainsi de plus en plus difficile et improbable la possibilité d'aboutir à une conclusion exacte. La procédure ayant été constamment interrompue, bon nombre des étapes requises n'ont pas été menées à bien et, par conséquent, faute de base adéquate, aucune décision définitive n'a pu être prise.

10. Le Tribunal ne substituera sa propre évaluation ni n'ordonnera une nouvelle évaluation que s'il est établi, par exemple, que l'organe compétent a agi en se fondant sur un principe erroné, a omis de tenir compte de faits essentiels, a enfreint une règle de forme ou de procédure, a fait reposer sa décision sur une erreur de fait ou de droit ou bien a abouti à une conclusion erronée (voir en particulier les jugements 1281 et 2514). Si le Tribunal est en mesure de déterminer que l'organe compétent a omis de tenir compte d'un fait essentiel et que cette omission a eu pour conséquence une conclusion manifestement erronée, il substituera sa propre évaluation à celle de l'organisation (voir le jugement 2514, au considérant 15). Mais, dans les circonstances de l'espèce, il est impossible pour le Tribunal, qui ne dispose pas des renseignements nécessaires pour parvenir à une conclusion correcte, de procéder à une évaluation permettant d'établir le grade correct.

11. L'affaire doit donc être renvoyée devant la Commission pour décision. La défenderesse devra procéder à une révision de la description d'emploi du requérant et réévaluer le classement de son poste conformément aux règles, aux normes et à la procédure qui étaient en vigueur en 2002, c'est-à-dire lorsque la demande a été introduite. Si, une fois que la procédure correcte aura été suivie, il ressort que le requérant aurait dû être promu au grade G 5 ou G 6, la Commission devra lui verser des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant équivalant à la différence entre le traitement, les indemnités et les autres émoluments qu'il aurait perçus entre le 7 janvier 2002 et le 6 janvier 2005, majorés d'intérêts au taux de 8 pour cent l'an.

12. Les irrégularités de procédure et le retard excessif qui ont marqué la révision de la description d'emploi du requérant et le reclassement de son poste lui ont causé un tort moral qui, compte tenu des nombreux manquements

commis, est évalué à 10 000 euros. Obtenant gain de cause, le requérant a droit aux dépens, fixés à 3 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'affaire est renvoyée devant la Commission pour que celle-ci prenne une nouvelle décision conformément au considérant 11 ci-dessus.
3. La Commission versera au requérant des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant de 10 000 euros.
4. Elle lui versera également 3 000 euros à titre de dépens.

Ainsi jugé, le 9 mai 2007, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et M^{me} Dolores M. Hansen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 11 juillet 2007.

Michel Gentot

Giuseppe Barbagallo

Dolores M. Hansen

Catherine Comtet