

106^e session

Jugement n° 2809

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. N. S. le 22 octobre 2007 et régularisée le 6 février 2008, la réponse de l'Organisation en date du 22 mai, la réplique du requérant du 30 juillet et la duplique du CERN du 30 septembre 2008;

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. Le requérant, ressortissant suisse né en 1965, a travaillé au CERN comme membre du personnel associé du 25 septembre 1993 au 28 février 1997, puis d'août 1997 à août 1999 avec le statut de boursier et de septembre 1999 à juillet 2001 de nouveau en tant que membre du personnel associé. Le 1^{er} juillet 2001, il fut recruté en tant que membre du personnel titulaire sur la base d'un contrat de durée limitée de trois ans pour un emploi de physicien en informatique. Il fut classé dans la filière de carrière VII, grade 9, échelon 4. A la suite de la mise en place par le CERN d'une nouvelle structure des carrières, il fut classé, à partir du 1^{er} septembre 2001, dans la filière de carrière E, bande de rémunération b, position 5. Son contrat fut renouvelé pour une période

de trois ans du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2007, puis il bénéficia d'une prolongation exceptionnelle dudit contrat du 1^{er} juillet 2007 au 31 décembre 2007, date à laquelle il quitta le service de l'Organisation.

Entre-temps, au début de l'année 2006, trois emplois à long terme dans le domaine informatique avaient été déclarés disponibles dans le cadre de la planification des effectifs du Département Physique. Par courriel du 21 avril 2006, le Département des ressources humaines proposa au requérant d'être évalué par le Comité d'examen de la situation contractuelle du Département Physique (DCRB, selon son sigle anglais) en vue de l'octroi d'un contrat de durée indéterminée. La description de l'activité concernée était annexée à ce courriel, de même que la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) expliquant en détail les critères et la nouvelle procédure applicables. A l'issue de l'évaluation en question, le DCRB estima que le requérant satisfaisait à l'ensemble des critères énumérés dans ladite circulaire, tout en émettant certaines critiques sur la capacité de l'intéressé à communiquer. Par lettre du 16 octobre 2006, le Directeur général informa ce dernier qu'il avait décidé de ne pas lui octroyer de contrat de durée indéterminée.

Le 12 décembre 2006, le requérant introduisit un recours contre la décision susmentionnée. Dans son rapport en date du 4 juillet 2007, la Commission paritaire consultative des recours recommanda le rejet du recours. Par lettre du 24 juillet 2007, le directeur des finances et des ressources humaines, par délégation du Directeur général, informa le requérant qu'il avait décidé de ne pas lui octroyer de contrat de durée indéterminée. Telle est la décision attaquée.

B. Le requérant soutient, en se fondant tant sur la jurisprudence du Tribunal que sur les textes en vigueur au sein du CERN, qu'un avis de vacance d'emploi relatif à un contrat de durée indéterminée pour un emploi précis, et non pour une gamme d'emplois que recouvre l'expression «physicien appliqué ou ingénieur en programmation», aurait dû être publié et que la description de poste aurait dû être ajustée en conséquence. Par ailleurs, selon lui, le document qui a été utilisé comme fondement de la décision contestée n'est pas celui qui aurait dû

être pris en considération. Il en conclut que ladite décision a été prise à la suite de graves erreurs de procédure.

Le requérant affirme qu'en raison du caractère flou de la description de poste qui lui a été transmise et de l'absence d'avis de vacance à ce sujet, il ignorait à quel poste et dans quelles conditions il concourait. En conséquence, la décision attaquée viole les exigences de confiance réciproque.

En outre, il prétend qu'il n'a pas été considéré comme faisant partie des meilleurs candidats en raison de la manière dont s'est déroulé l'entretien d'évaluation et qu'il n'a pas été tenu compte de l'excellente qualité de son travail, telle qu'attestée par ses rapports d'évaluation. Il estime donc que des conclusions manifestement erronées ont été tirées par le DCRB.

Enfin, le requérant est d'avis que la politique contractuelle reflétée par la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) contient une contradiction majeure aboutissant à un détournement de procédure. Plus précisément, il soutient que la décision contestée est en contradiction non seulement avec les termes mêmes de la circulaire susmentionnée mais aussi avec le principe selon lequel les titulaires doivent avoir les mêmes chances d'obtenir un contrat de durée indéterminée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 24 juillet 2007 et de condamner le CERN à procéder à la reconstitution de sa carrière depuis la date de sa cessation de service, et de lui accorder à compter de ladite date un contrat de durée indéterminée ou, à défaut, de condamner le CERN à lui payer l'équivalent de cinq ans de traitement et indemnités ouvrant droit à pension. Il réclame en outre l'octroi de dépens.

C. Dans sa réponse, l'Organisation affirme qu'il résulte clairement de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) que l'obligation de publier un avis de vacance d'emploi s'applique uniquement lors du recrutement initial des titulaires. Elle prétend ne pas comprendre comment l'absence de publication d'un avis de vacance d'emploi aurait porté préjudice au requérant, étant donné que ce dernier a bien été évalué pour l'octroi d'un contrat de durée indéterminée et que cette évaluation a été conduite selon la procédure prescrite par ladite circulaire.

Le CERN soutient que le requérant savait très bien pour quel poste et dans quelles conditions il serait évalué, puisqu'il avait reçu la description de l'activité concernée et de la procédure applicable par courriel le 21 avril 2006. Il avait également été informé qu'il serait évalué avec d'autres candidats ayant le même profil que lui.

La défenderesse souligne que les rapports d'évaluation annuels d'un candidat ne sont qu'un des éléments pris en compte par le DCRB.

Enfin, elle conteste qu'il y ait eu détournement de procédure. Elle précise que le requérant n'est tout simplement pas apparu comme l'un des trois meilleurs candidats auxquels un contrat de durée indéterminée pouvait être octroyé.

D. Dans sa réplique, le requérant développe ses moyens. Il maintient qu'il y a bien eu, dans son cas, des irrégularités de procédure en raison de l'absence de précisions sur les postes disponibles, ce qui a entraîné un manque évident de transparence du processus de sélection. Il affirme que la décision contestée a été prise sur le fondement d'un rapport d'évaluation — celui du DCRB — contenant des conclusions manifestement erronées. Il pense avoir établi que la décision entreprise est entachée de détournement de procédure.

E. Dans sa duplique, le CERN réitère ses arguments.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant est entré au service du CERN en 1993. Il a été titularisé le 1^{er} juillet 2001 en qualité de physicien en informatique, au bénéfice d'un contrat de durée limitée de trois ans. Ce contrat a été renouvelé pour une autre période de trois ans arrivant à terme le 30 juin 2007. Une ultime prolongation de six mois lui ayant été accordée, il a quitté l'Organisation le 31 décembre 2007.

2. En 2006, la politique contractuelle de la défenderesse a changé. Cette nouvelle politique est décrite dans le jugement 2711, prononcé le 6 février 2008, auquel il est demandé de se reporter. Avec cette nouvelle politique, il est notamment devenu possible de convertir les contrats de durée limitée en contrats de durée indéterminée dans les conditions fixées par la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) de janvier 2006. Aux termes du paragraphe 50 de cette circulaire, «[l]e Directeur général peut octroyer un contrat de durée indéterminée pour autant qu'au moins un emploi à long terme soit disponible pour l'activité concernée dans le cadre de la planification des effectifs du département». Le paragraphe 49 précise toutefois que, pour l'octroi d'un contrat de durée indéterminée, «[u]n titulaire n'est évalué selon les critères liés à la personne que s'il est établi que les critères liés à l'activité sont remplis». Les critères liés à la personne sont, selon le paragraphe 51, les suivants : les performances, le comportement, l'esprit d'initiative, l'engagement et la flexibilité, la capacité à s'intégrer et la capacité à communiquer. Quant au paragraphe 52, il indique qu'«[e]n outre, le titulaire doit clairement posséder le potentiel requis pour contribuer valablement à long terme à la mission de l'Organisation, en progressant de manière satisfaisante tant dans ses fonctions actuelles que dans d'autres domaines».

Le 21 avril 2006, le requérant reçut un courriel du Département des ressources humaines lui proposant d'être évalué par le DCRB du Département Physique en vue de l'octroi d'un contrat de durée indéterminée. L'entretien prévu à cet effet eut lieu le 22 mai 2006. Dans son rapport en date du 3 juillet 2006, le DCRB conclut, en

substance, que le requérant satisfaisait à tous les critères requis pour un emploi à long terme mais ne pouvait être considéré comme faisant partie des meilleurs candidats évalués satisfaisant aussi auxdits critères.

Sur la base de ce rapport, le chef du Département Physique proposa au chef du Département des ressources humaines de ne pas octroyer de contrat de durée indéterminée au requérant.

Le chef du Département des ressources humaines a, en application du paragraphe 59 de la circulaire susmentionnée, soumis aux autres chefs de département la proposition de ne pas octroyer de contrat de durée indéterminée au requérant, pour commentaires éventuels. Ceux-ci n'ont formulé aucune observation sur la proposition. Le Comité de direction de l'Organisation, consulté par le Directeur général, recommanda à ce dernier de ne pas octroyer de contrat de durée indéterminée au requérant.

Le 27 juillet 2006, le chef du Département des ressources humaines informa le requérant de la recommandation négative du Comité de direction, lui communiqua l'évaluation du DCRB et l'invita à faire parvenir ses commentaires éventuels.

Par courrier du 4 août 2006, le requérant transmet ses commentaires. Le même jour, deux de ses supérieurs hiérarchiques communiquèrent également au chef du Département des ressources humaines des remarques concernant son évaluation par le DCRB. Au vu des commentaires du requérant et des remarques de ses supérieurs hiérarchiques, quelques ajustements furent apportés au rapport d'évaluation établi par le DCRB. Les commentaires du requérant et les remarques de ses deux supérieurs hiérarchiques ainsi que la version corrigée du rapport du DCRB furent joints au dossier transmis au Directeur général pour décision définitive.

Par lettre du 16 octobre 2006, le Directeur général fit savoir au requérant qu'il avait décidé de ne pas lui octroyer de contrat de durée indéterminée. Le 12 décembre 2006, ce dernier introduisit un recours contre cette décision, tout en demandant à être dispensé de la procédure devant la Commission paritaire consultative des recours au

motif que les problèmes posés étaient essentiellement juridiques. Cette dernière demande n'ayant pas été accueillie, ladite commission se réunit le 6 juin 2007 et décida, à l'unanimité, de recommander au Directeur général de rejeter le recours interne.

Par une lettre du 24 juillet 2007, qui constitue la décision attaquée, le directeur des finances et des ressources humaines, agissant par délégation du Directeur général, informa le requérant qu'il avait décidé de suivre la recommandation de la Commission paritaire consultative des recours et, donc, de maintenir la décision du 16 octobre 2006.

3. Le requérant demande principalement l'annulation de la décision attaquée et développe quatre moyens à l'appui de sa requête. Il soutient que la procédure suivie est irrégulière, que la défenderesse a violé les exigences de confiance réciproque, que la décision contestée a été prise sur le fondement de conclusions manifestement erronées et qu'enfin cette décision est entachée de détournement de procédure.

4. Le requérant soutient que la procédure qui a été appliquée en l'espèce est irrégulière en ce que la défenderesse n'a pas respecté son obligation de publier une vacance d'emploi, que ses propres commentaires ont été rédigés puis transmis au chef du Département des ressources humaines après que le Comité de direction eut recommandé au Directeur général de ne pas lui octroyer de contrat de durée indéterminée, et que le document qui a été utilisé comme fondement de la décision contestée n'est pas celui qui aurait dû être pris en considération.

a) Concernant le non-respect de l'obligation de publier un avis de vacance d'emploi, le requérant soutient, en invoquant la jurisprudence du Tribunal de céans et la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3), qu'un avis de vacance d'emploi relatif à un contrat de durée indéterminée pour un emploi précis aurait dû être publié et que la description du poste aurait dû être précisée en conséquence. Or, en l'espèce, il a, selon lui, seulement été informé par courriel qu'un emploi à long terme de «physicien appliqué ou ingénieur en

programmation, disposant d'une expertise et d'une expérience étendues dans un ou plusieurs des domaines [indiqués]» était disponible en 2006 au sein du Département Physique et il «s'est uniquement vu transmettre en pièce jointe une description, partielle, des activités très différentes correspondant non pas à un poste [...] mais à plusieurs postes fort distincts».

Mais le Tribunal constate, à la lecture de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3), que, contrairement à ce qu'affirme le requérant, les procédures sont différentes selon qu'il s'agit de recruter un titulaire ou d'octroyer un contrat de durée indéterminée à un titulaire déjà en activité au sein de l'Organisation.

En effet, il est prévu aux chapitres II et III de ladite circulaire de publier des avis de vacance «par Internet et, le cas échéant, dans la presse ou par d'autres canaux aptes à attirer des candidats qualifiés» internes ou externes. Ces dispositions s'appliquent lorsqu'il s'agit de recruter des titulaires, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, où il est question d'octroyer un contrat de durée indéterminée à un titulaire dans le cadre des «Possibilités d'évolution de la situation contractuelle» relevant du chapitre VI de la circulaire susvisée. Dans ce cas, il suffit que les titulaires susceptibles d'être évalués pour l'octroi d'un contrat de durée indéterminée soient avisés qu'un ou plusieurs emplois à long terme existent dans leur domaine d'activité dans le cadre de la planification des effectifs de leur département. C'est ce qui a été fait pour le requérant, qui a accepté, sans aucune objection, d'être évalué dans les conditions et selon la procédure prescrites par la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3).

L'on ne peut dès lors affirmer, comme le fait le requérant, que la procédure a été menée en violation des textes pertinents ou au mépris de la jurisprudence du Tribunal de céans invoquée par l'intéressé, qui ne s'applique pas en l'espèce.

b) Le requérant fait observer que l'Organisation a suivi une procédure qui ne permet aux candidats évalués de commenter le rapport d'évaluation du DCRB qu'après que le Comité de direction a donné son avis au Directeur général. C'est cette façon de faire qui a conduit la Commission paritaire consultative des recours à suggérer une réflexion concernant un changement dans la chronologie de la procédure afin de permettre aux candidats de faire leurs commentaires sur le rapport du DCRB immédiatement après que ce dernier l'a déposé.

Même si l'on peut admettre que la suggestion de la commission susmentionnée paraît logique, la défenderesse n'a, en l'espèce, commis aucune irrégularité étant donné que la procédure suivie est celle prévue par le paragraphe 61 de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3), encore en vigueur, qui respecte le droit d'être entendu dès lors que l'intéressé est en mesure de faire connaître ses commentaires au Directeur général avant que celui-ci prenne une décision définitive.

c) Le requérant soutient que la décision de ne pas lui octroyer de contrat de durée indéterminée a été entachée de graves erreurs de procédure. Il estime que l'existence de deux rapports d'évaluation du DCRB a eu de sérieuses incidences sur la procédure de sélection. Selon lui, le document qui a été utilisé comme fondement de la décision en cause n'est pas celui qui aurait dû être pris en considération.

Mais le Tribunal retient, au vu des pièces du dossier et notamment de la lettre du 16 octobre 2006 du Directeur général, que c'est bien la deuxième version du rapport du DCRB, tenant compte des commentaires du requérant et des remarques de ses deux supérieurs hiérarchiques, qui a servi de fondement à la décision définitive du Directeur général. Ce troisième argument ne peut donc être retenu.

Il résulte de ce qui précède que le premier moyen n'est pas fondé.

5. Le requérant fait grief à la défenderesse de n'avoir pas respecté les exigences de confiance réciproque. Il rappelle à ce propos que le Tribunal a toujours considéré que la confiance et la loyauté doivent régir les rapports entre une organisation internationale et les

membres de son personnel, et qu'il a souvent fait référence à la confiance mutuelle ou au principe de confiance légitime. Le requérant estime que la décision lui refusant l'octroi d'un contrat de durée indéterminée résulte en l'espèce d'un «manque de transparence évident» en ce que «le document indiquant le nombre de postes pourvus et vacants mis en place par la nouvelle politique contractuelle [de l'Organisation], appelé plan (ou planification) des effectifs, n'a pas été porté à la connaissance du personnel» alors qu'il a servi de justification pour examiner des candidatures au poste en question, que la recommandation du Comité de direction à partir de laquelle le Directeur général a pris la décision de ne pas lui octroyer un contrat de durée indéterminée ne lui a pas été communiquée, que de nombreuses questions relatives au concours lui-même sont restées sans réponse et qu'en définitive il ignorait à quel poste et dans quelles conditions il concourait.

a) L'argument relatif à la planification des effectifs, qui n'aurait pas été communiquée au personnel, ne saurait être retenu dans la mesure où il résulte de l'interprétation du libellé du paragraphe 50 de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) que, lorsqu'il s'agit d'octroyer un contrat de durée indéterminée à un titulaire, la seule obligation de l'Organisation est d'informer l'intéressé «qu'au moins un emploi à long terme [es]t disponible pour l'activité concernée dans le cadre de la planification des effectifs du département». Le requérant ayant été informé par courriel le 21 avril 2006 qu'il pouvait être évalué pour un emploi à long terme disponible au sein de son département en 2006, il y a lieu de considérer que l'Organisation a respecté son obligation.

b) Pour ce qui est de la non-communication de la recommandation du Comité de direction, le requérant affirme qu'il n'a eu d'autres éléments d'information sur ladite recommandation que le fait que «le Directeur général a[vait] consulté le Comité de direction et ne recommand[ait] pas, en conséquence, de [lui] attribuer un contrat de durée indéterminée».

Le Tribunal constate, à la lecture de la lettre du 27 juillet 2006 du chef du Département des ressources humaines et de la réponse du

requérant en date du 4 août 2006, que celui-ci a bien eu connaissance de la recommandation du Comité de direction, qu'il a, du reste, contestée.

c) Pour le requérant, de nombreuses questions relatives au concours sont restées sans réponse. En effet, souligne-t-il, il n'y avait pas d'indications sur le nombre de postes disponibles et un flou entourait les attributions du(des) poste(s) et les conditions dans lesquelles il concourait.

Mais le Tribunal estime que la question portant sur le nombre de postes disponibles n'est pas importante en l'espèce car le requérant pouvait être évalué dès lors qu'au moins un emploi à long terme était disponible dans son domaine d'activité, conformément au paragraphe 50 de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3).

Il ressort des pièces du dossier, et notamment du courriel du 21 avril 2006, que le requérant avait bien reçu la description de l'activité en cause ainsi que la circulaire susmentionnée. Il disposait ainsi d'informations suffisantes sur l'activité pour laquelle il serait évalué et sur les conditions dans lesquelles cette évaluation serait faite. Qui plus est, il avait été expressément invité, par un mémorandum en date du 9 mai 2006, à demander des éclaircissements supplémentaires, en cas de besoin, sur le déroulement de la procédure de sélection, ce qu'il n'avait pas jugé utile de faire.

Le Tribunal retient de ce qui précède que le moyen tiré de la violation des exigences de confiance réciproque n'est pas davantage fondé.

6. Le requérant soutient que la décision du 16 octobre 2006 a été prise sur le fondement d'un rapport contenant des conclusions manifestement erronées. En effet, il estime que la recommandation du DCRB, selon laquelle il ne devait pas être considéré comme faisant partie des meilleurs candidats, ne pouvait «que surprendre, au regard de l'excellence [de ses] rapports d'évaluation». Il indique que, si l'on se réfère à son rapport d'évaluation le plus récent (celui de 2006), les commentaires de son supérieur hiérarchique direct sont très positifs. Il souligne que le chef du groupe auquel il appartenait est particulièrement élogieux à son égard et rappelle que, selon ses rapports de 2002 et 2003, la qualité de son travail était considérée comme étant «[a]u-dessus des attentes». Il fait observer que ses supérieurs hiérarchiques avaient formellement contesté, dans leur courrier du 4 août 2006, les critiques formulées par le DCRB sur sa performance, d'une part, et sur son engagement et sa flexibilité, d'autre part. Concernant sa capacité à communiquer à tous les niveaux pertinents, il est persuadé que le DCRB aurait préféré «une présentation avec transparents», ce qui n'était, pourtant, qu'une simple possibilité et non une obligation. Il considère enfin que la procédure qui a abouti à la décision de ne pas lui octroyer un contrat de durée indéterminée n'a pas rempli les conditions de sérieux requises.

Le Tribunal a toujours été d'avis que le contenu des rapports de notation ne saurait à lui seul justifier le choix d'un candidat en compétition avec d'autres candidats pour une promotion ou l'octroi d'un poste. L'opinion de l'auteur de la notation annuelle ne saurait se substituer aux conclusions d'une commission d'évaluation qui, en l'espèce, était notamment composée de représentants du chef du département concerné, de deux coordinateurs des ressources humaines et de deux experts d'un autre département, et chargée de choisir les candidats devant être considérés comme les meilleurs en vue de l'octroi d'un contrat de durée indéterminée (voir par exemple le jugement 2040).

Le Tribunal constate que, dans la mesure où le DCRB a conclu que le requérant satisfaisait aux critères de la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) pour l'octroi d'un contrat de durée indéterminée, il a été tenu compte des rapports d'évaluation annuels de l'intéressé, et que les commentaires de ce dernier ainsi que les remarques de ses supérieurs hiérarchiques avaient été pris en considération pour modifier le rapport du DCRB avant qu'il ne soit soumis au Directeur général pour décision définitive. Mais tous ces éléments n'ont pas suffi pour que le requérant soit considéré comme faisant partie des trois meilleurs candidats appelés à se voir octroyer un contrat de durée indéterminée, étant donné le nombre limité d'emplois disponibles.

Conformément à sa jurisprudence, le Tribunal estime qu'il ne lui appartient pas de comparer les mérites des candidats ni de prendre position sur la sélection faite par l'Organisation (voir notamment le jugement 1497).

L'argument relatif à l'absence de «transparents» qui aurait été à l'origine d'une appréciation défavorable au requérant quant à sa capacité à communiquer ne saurait être retenu dès lors qu'il ne repose sur aucun élément de preuve. Le Tribunal estime qu'il a été répondu au reproche que l'évaluation n'aurait pas été faite selon les conditions de sérieux requises lorsqu'il a été indiqué ci-dessus que cette évaluation avait été menée dans le respect des règles établies par la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3), chaque organisation disposant d'un pouvoir discrétionnaire pour fixer selon ses règles propres le déroulement d'une évaluation.

7. Le requérant soutient que la politique contractuelle reflétée par la circulaire administrative n° 2 (Rév. 3) contient une contradiction majeure aboutissant à un détournement de procédure. Il fait observer qu'en vertu du paragraphe 50 de la circulaire «les critères liés à la personne [...] devraient [...] être examinés uniquement dans l'hypothèse où un poste existe [*sic*]». Or le paragraphe 56 dispose que, lorsqu'il n'y a pas un nombre suffisant de postes, l'Organisation ne retient que les meilleurs titulaires. En clair, le requérant reproche à la défenderesse d'utiliser la procédure d'octroi d'un contrat de durée

indéterminée, transformée en une procédure de concours, pour «masquer les suppressions de poste et faire les économies qui découlent de cette dissimulation par un manque de transparence illégal».

Le Tribunal, qui ne relève aucune contradiction entre le paragraphe 50 et le paragraphe 56 de la circulaire susmentionnée, constate que le requérant se borne à formuler de simples allégations sans apporter la preuve de l'existence d'un détournement de procédure, qui ne se présume pas.

8. Il résulte de tout ce qui précède qu'aucun des moyens invoqués n'étant fondé, il y a lieu de rejeter la requête.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 13 novembre 2008, par M. Seydou Ba, Président du Tribunal, M. Claude Rouiller, Juge, et M. Patrick Frydman, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 4 février 2009.

SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET