

107^e session

Jugement n° 2836

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation internationale du Travail (OIT), formée par M^{me} V. R. le 7 mai 2008 et régularisée le 19 juin, la réponse de l'Organisation datée du 18 septembre, la réplique de la requérante du 24 octobre 2008 et la duplique de l'OIT du 23 février 2009, accompagnée d'observations supplémentaires en date du 25 mars 2009;

Vu les articles II, paragraphe 1, 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. La requérante, ressortissante française née en 1970, est entrée au service du Bureau international du Travail (BIT), secrétariat de l'OIT, le 8 septembre 2003, en tant que secrétaire principale de grade G.5 au sein du Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement, au titre d'un contrat de durée déterminée de deux ans assorti d'une période de stage. Elle avait été recrutée à l'issue d'une procédure de concours, à laquelle elle avait participé en tant que candidate externe.

Le 30 avril 2004, la requérante eut un entretien informel, notamment avec son supérieur hiérarchique — le directeur du

Programme —, au cours duquel furent identifiés tant les aspects positifs de son travail que ceux nécessitant une amélioration. Le 28 juillet 2004, elle signa sans faire de commentaires son premier rapport d'évaluation, qui portait sur la période allant du 8 septembre 2003 au 31 mai 2004. Dans ce rapport, le directeur, qui agissait en tant que chef responsable, lui reprochait de ne pas entretenir de bonnes relations avec ses collègues. Dans une note datée du 13 septembre 2004, le Comité des rapports indiqua qu'il souhaitait constater dans le prochain rapport une amélioration significative dans les domaines où des faiblesses avaient été identifiées, faute de quoi il pourrait être envisagé de prolonger le stage de la requérante ou de ne pas renouveler son engagement. Du 27 juin 2005 au 13 février 2006, l'intéressée fut en congé de maladie. Son contrat venant à expiration au cours de cette période, il fut prolongé jusqu'au 7 décembre 2005, puis jusqu'au 7 octobre 2006.

Le second rapport d'évaluation, couvrant la période comprise entre le 1^{er} juin 2004 et le 28 février 2005, constituait le rapport de stage de la requérante. Le directeur du Programme y formula encore plusieurs critiques concernant, entre autres choses, la capacité de l'intéressée à travailler en équipe et à entretenir de bonnes relations avec ses collègues. Il estimait qu'elle n'était pas apte à occuper, à long terme, les fonctions de secrétaire principale qui lui avaient été confiées. La requérante signa ce rapport le 27 février 2006, en l'assortissant de plusieurs commentaires; elle y adjoignit d'autres commentaires le 14 mars. Le 29 mai, l'intéressée et le directeur furent convoqués, séparément, devant le Comité des rapports. Par lettre du 3 octobre, la directrice du Département du développement des ressources humaines fit savoir à la requérante que le Directeur général, faisant sienne la recommandation dudit comité, avait décidé de ne pas renouveler son engagement au terme de sa période de stage. L'engagement de l'intéressée prit donc fin le 7 octobre 2006 et elle perçut deux mois de salaire en guise de préavis.

Le 7 février 2007, la requérante présenta une réclamation, à laquelle le département susmentionné ne fit pas droit. Le 4 juin, elle

saisit la Commission consultative paritaire de recours, lui demandant de recommander l'annulation de la décision de ne pas renouveler son contrat et sa réintégration avec effet rétroactif. Dans son rapport du 10 décembre 2007, la Commission recommanda le rejet de la réclamation. Par une lettre du 8 février 2008, qui constitue la décision attaquée, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration informa la requérante que sa réclamation était rejetée comme étant dénuée de fondement. L'intéressée déclare avoir reçu cette lettre le 13 février 2008.

B. Se fondant sur le jugement 2558, la requérante prétend que, puisque la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration n'a pas fourni de délégation de pouvoir ou de signature de la part du Directeur général, la décision attaquée n'a pas été prise par l'autorité compétente et doit donc être annulée. Selon elle, c'est «le Directeur général et son Cabinet» qui auraient dû prendre cette décision car la directrice était «déjà impliquée à plusieurs égards dans la procédure interne». Elle en déduit que l'esprit de l'Accord collectif sur la prévention et le règlement des différends, conclu entre le BIT et le Syndicat du personnel le 24 février 2004, n'a pas été respecté.

La requérante soutient que le principe du contradictoire a été méconnu dès lors qu'elle n'était pas présente lorsque son supérieur hiérarchique, qui a été convoqué après elle et a donc eu le dernier mot, a été entendu par le Comité des rapports. A ses yeux, le non-respect dudit principe est d'autant plus grave que ce comité est le seul organe compétent pour évaluer le travail et le comportement d'un fonctionnaire, la Commission consultative paritaire de recours et le Tribunal n'exerçant pour leur part qu'un contrôle restreint.

La requérante estime avoir prouvé à plusieurs reprises que les «directives pour l'établissement de l'évaluation du travail» n'ont pas été suivies en l'espèce. Elle prétend que, devant le Comité des rapports, elle a relevé qu'une grande partie des critiques contenues dans son second rapport d'évaluation ne lui avaient jamais été notifiées

auparavant, a affirmé que son supérieur hiérarchique avait fondé son appréciation sur de simples rumeurs et a attiré l'attention sur une série de contradictions et d'inexactitudes, mais le Comité ne semble pas avoir examiné ces arguments de manière rigoureuse. Cette situation s'expliquerait par le fait que le comité en question n'était pas paritaire mais composé uniquement de «Directeurs de haut niveau».

Par ailleurs, la requérante fait grief à son supérieur hiérarchique de ne pas avoir maintenu un environnement de travail sain. Elle explique qu'elle avait la responsabilité d'un groupe de secrétaires titulaires tout en étant elle-même en période de stage, et qu'au lieu de lui apporter son soutien dans ce «contexte difficile» son supérieur a pris parti contre elle. A son avis, ce dernier s'est forgé une opinion définitive à son sujet dès 2004 et n'a jamais souhaité lui donner une chance de s'améliorer. A titre de preuve, elle annexe à son mémoire un document qu'elle a trouvé sur le bureau de son supérieur en 2004. Ce document, qui faisait état de l'opinion de chacun de ses collègues à son sujet, concluait qu'elle n'était pas compétente pour occuper les fonctions qui lui avaient été confiées.

La requérante demande l'annulation de la décision attaquée, la réparation du préjudice subi et 5 000 francs suisses de dépens.

C. Dans sa réponse, l'OIT fait valoir que la requête est irrecevable étant donné que la lettre du 8 février 2008 a été reçue par la requérante le 13 février et que celle-ci aurait donc dû saisir le Tribunal au plus tard le 13 mai. Or la formule de requête indique qu'elle ne l'a fait que le 16 mai 2008.

Sur la forme, la défenderesse explique qu'une simple lecture de la décision attaquée fait apparaître que celle-ci a bien été prise par le Directeur général, qui a autorisé la directrice exécutive à la communiquer à la requérante. Il s'agit là d'une pratique constante, suivie depuis l'entrée en vigueur de l'accord du 24 février 2004. La référence au jugement 2558 n'est donc pas pertinente.

Sur le fond, l'OIT rappelle que, conformément à sa jurisprudence, le Tribunal n'annule une décision portant non-renouvellement d'un contrat que dans certaines conditions — qui ne sont pas réunies en l'espèce — et qu'il ne substitue pas son appréciation à celle des supérieurs de l'agent concerné lorsque la procédure d'évaluation a été respectée. La défenderesse considère que cette procédure a été correctement suivie, l'intéressée s'étant vu offrir la possibilité de remédier aux difficultés qui avaient été constatées.

L'Organisation affirme, exemples à l'appui, que la requérante n'a pas été privée de son droit d'être entendue devant le Comité des rapports. Les critiques figurant dans son second rapport d'évaluation lui avaient toutes été communiquées auparavant et les prétendues contradictions contenues dans les rapports d'évaluation ne sont, pour leur part, que la preuve que l'évaluation a été faite en toute objectivité. Selon la défenderesse, rien ne permet d'identifier un quelconque parti pris de la part du directeur du Programme. En effet, loin de prouver un tel parti pris, le document de 2004, dont la requérante n'a pas hésité à s'emparer malgré son caractère confidentiel, démontre au contraire que le directeur a agi avec diligence en établissant des contacts avec les collègues de l'intéressée au sein du service. Enfin, l'Organisation estime que, les autres arguments de la requérante ayant été formulés de manière trop imprécise, il est impossible d'en déterminer la portée.

D. Dans sa réplique, la requérante produit la lettre que la greffière du Tribunal lui a adressée pour accuser réception de sa requête et dans laquelle il est indiqué que celle-ci a été déposée le 7 mai 2008. La requête serait donc recevable.

Sur le fond, elle réitère ses arguments. Elle affirme que son stage ne s'est pas déroulé dans des conditions régulières et allègue avoir été harcelée par certains de ses collègues, sa nomination ayant suscité des jalousies. D'après elle, le Comité des rapports a fait sienne la position de son supérieur hiérarchique sans vérifier si son évaluation avait été impartiale. Elle indique que, si elle s'est résolue

à produire le document de 2004, c'est parce qu'il constitue l'un des rares éléments permettant de prouver le parti pris et le harcèlement dont elle a fait l'objet.

E. Dans sa duplique, la défenderesse réitère sa position. Au titre de la recevabilité, elle produit la lettre que la greffière a envoyée au Directeur général aux fins de lui transmettre la requête et qui fait apparaître que celle-ci a été formée le 16 mai 2008. Sur le fond, elle précise que les accusations de harcèlement ne sont corroborées par aucune preuve. Elle s'interroge sur l'admissibilité devant le Tribunal d'une preuve obtenue de manière illicite.

Par une lettre du 13 mars 2009 adressée au conseiller juridique de l'Organisation, la greffière du Tribunal signala qu'une erreur de classement de la fiche de réception avait conduit à indiquer une date de dépôt incorrecte lors de la transmission de la requête et que celle-ci avait bien été déposée le 7 mai 2008. Répondant à l'invitation contenue dans ladite lettre, l'OIT a soumis le 25 mars 2009 des observations supplémentaires dans lesquelles elle déclare renoncer à son moyen d'irrecevabilité *ratione temporis* mais maintenir sa position sur le fond.

CONSIDÈRE :

1. La requérante a été recrutée par le BIT à compter du 8 septembre 2003, au grade G.5, en qualité de secrétaire principale au sein du Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement. Son contrat d'engagement était conclu pour une durée de deux ans correspondant, conformément à l'article 5.1 du Statut du personnel du BIT, à une période de stage.

Le 30 avril 2004, la requérante eut un entretien informel avec son chef responsable, en présence de certains autres fonctionnaires de son service et de représentants du Département du développement des ressources humaines, concernant l'appréciation portée sur la qualité de son travail. A cette occasion, il lui fut notamment indiqué que, si ses prestations donnaient certes satisfaction sur certains points,

il lui appartenait en revanche d'améliorer celles-ci dans différents domaines et, en particulier, de veiller à entretenir des relations de travail plus cordiales avec ses collègues.

L'intéressée fit ensuite l'objet d'un premier rapport d'évaluation, portant sur la période du 8 septembre 2003 au 31 mai 2004, dans lequel ses difficultés relationnelles étaient de nouveau soulignées. Conformément à la procédure prévue par l'article 6.7 du Statut du personnel, ce document fut alors transmis au Comité des rapports, qui a notamment pour mission, au sein du BIT, de contrôler l'évaluation des fonctionnaires et, s'agissant de ceux qui sont en période de stage, de recommander ou non la confirmation de leur engagement. Après examen de ce premier rapport, ledit comité estima, le 13 septembre 2004, que la requérante ne possédait pas certaines des compétences essentielles requises pour occuper un poste de secrétariat. Il en conclut qu'en l'absence d'amélioration significative à cet égard constatée lors de son second rapport d'évaluation, celle-ci s'exposerait à la prolongation de sa période de stage, voire au non-renouvellement pur et simple de son engagement.

2. Son contrat initial ayant été entre-temps prolongé, du fait, notamment, d'un placement en congé de maladie jusqu'au 7 octobre 2006, la requérante reçut, en février 2006, son second rapport d'évaluation, qui portait sur la période du 1^{er} juin 2004 au 28 février 2005. Ce rapport, dans lequel son chef responsable émettait de nouveau de sérieux doutes quant à sa capacité à assumer ses fonctions, fit l'objet, de la part de l'intéressée, de commentaires consignés dans deux documents en date, respectivement, des 27 février et 14 mars 2006.

Le Comité des rapports, après avoir pris connaissance de l'ensemble du dossier et entendu la requérante ainsi que son chef responsable le 29 mai 2006, recommanda, conformément à la proposition de ce dernier, de ne pas renouveler l'engagement de l'intéressée au motif que le bilan de son stage n'était pas jugé satisfaisant. La requérante fut informée, par une lettre du 3 octobre 2006 de la directrice du Département du développement des ressources humaines, que cette

recommandation avait été adoptée par le Directeur général et que son contrat viendrait ainsi à échéance le 7 octobre suivant.

3. Après avoir introduit une réclamation à l'encontre de cette décision, qui fut rejetée le 8 mai 2007, la requérante porta l'affaire, conformément à l'article 13.3 du Statut du personnel, devant la Commission consultative paritaire de recours.

Dans son rapport, en date du 10 décembre 2007, cette commission estima, à l'unanimité, que la réclamation de la requérante devait être rejetée comme dénuée de fondement.

Par lettre du 8 février 2008, la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration informa l'intéressée que le Directeur général avait décidé, conformément à cette recommandation, de confirmer le non-renouvellement de son contrat.

4. C'est cette dernière décision que conteste aujourd'hui la requérante devant le Tribunal de céans, en assortissant ses conclusions à fin d'annulation de demandes tendant à l'indemnisation du préjudice qu'elle estime avoir subi ainsi qu'à l'attribution de dépens.

5. Selon la jurisprudence constante du Tribunal, la décision de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée étant une décision d'appréciation, elle ne peut être annulée que si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou encore si des éléments essentiels n'ont pas été pris en considération, si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier ou si un détournement de pouvoir est établi. Ces critères, qui valent pour toutes les décisions d'appréciation, doivent en outre être appliqués avec une retenue particulière dans le cas d'une décision visant à ne pas confirmer l'engagement d'une personne accomplissant un stage (voir, notamment, les jugements 1052, au considérant 4, et 2724, également au considérant 4).

6. En l'espèce, la requérante soutient essentiellement que la décision attaquée aurait été prise par une autorité incompétente, que la procédure suivie devant le Comité des rapports n'aurait pas respecté le principe du contradictoire, que l'évaluation de son travail par son chef responsable serait entachée de diverses irrégularités et qu'elle aurait été victime d'un parti pris défavorable de celui-ci à son égard.

7. S'agissant de la compétence de l'auteur de la décision attaquée, la requérante fait valoir que celle-ci a été signée par la directrice exécutive du Secteur de la gestion et de l'administration, alors qu'une telle décision relève de la compétence du Directeur général et que la directrice exécutive ne justifie pas être titulaire d'une délégation de pouvoir ou de signature établie à son profit par ce dernier.

Ce moyen n'est pas fondé. La décision statuant sur une réclamation soumise à la Commission consultative paritaire de recours doit certes, en vertu de l'article 13.3 précité du Statut du personnel, être prise par le Directeur général. Mais, en l'espèce, la lettre du 8 février 2008 de la directrice exécutive se bornait à mentionner qu'«après avoir examiné le rapport [de la Commission], le Directeur général [lui] a[vait] demandé de [...] communiquer [à la requérante] sa décision [la] concernant dans les termes ci-après», lesquels étaient ainsi libellés : «Le Directeur général prend note des conclusions contenues dans le rapport de la C[ommission] et en approuve les recommandations. A la lumière de ce qui précède, [la] réclamation est donc rejetée comme dénuée de fondement.» Il ressort des termes mêmes de cette lettre que celle-ci n'avait pas pour objet de faire part d'une décision prise par la directrice exécutive, mais bien de communiquer — selon un procédé couramment utilisé au BIT en telle hypothèse — une décision arrêtée par le Directeur général lui-même. La question de l'absence de délégation consentie à la signataire de ce courrier est, par suite, sans objet et la jurisprudence du Tribunal rendue à ce sujet, dont se prévaut la requérante, est ici hors de propos.

En outre, ce constat prive également d'objet l'argument, avancé incidemment par la requérante, selon lequel la directrice exécutive n'aurait pu statuer sur sa réclamation de façon impartiale. Dès lors que la décision en question émanait bien du Directeur général, et non de la directrice exécutive, la contestation soulevée à cet égard est en tout état de cause inopérante.

8. S'agissant de la régularité de la procédure suivie devant le Comité des rapports, la requérante soutient que celle-ci aurait été conduite en méconnaissance du principe du contradictoire. Elle fait en effet grief à ce comité d'avoir entendu son chef responsable après avoir procédé à sa propre audition, ce qui permettait ainsi à l'intéressé de présenter des observations critiques à son égard sans qu'elle puisse utilement y répliquer.

Le Tribunal ne retiendra pas davantage ce moyen. Certes, et comme il a déjà eu l'occasion de l'affirmer dans le jugement 2468 à propos, précisément, de la procédure applicable devant le Comité des rapports du BIT, les mécanismes d'évaluation des performances des fonctionnaires internationaux sont soumis à une obligation de transparence et à une procédure contradictoire. Mais ledit comité, qui a été institué par le Directeur général en vue d'assurer notamment les missions de contrôle et de recommandation ci-dessus rappelées et qui se trouve d'ailleurs habilité, en vertu de l'article 10.3 du Statut du personnel, à établir sa propre procédure, ne saurait être considéré ni comme un organe de recours interne ni comme une juridiction. Il en résulte que, comme l'a relevé le Tribunal dans le jugement 2724, le principe du contradictoire peut raisonnablement être regardé comme respecté devant cet organe lorsque le fonctionnaire a eu l'opportunité de donner son point de vue et de s'exprimer sur les appréciations portées sur son travail et son comportement par ses supérieurs hiérarchiques.

Or tel a bien été le cas en l'espèce. La requérante, qui a dûment reçu communication de ses rapports d'évaluation, a été ainsi mise en mesure de faire parvenir au Comité des rapports des commentaires

écrits — ce qu'elle a d'ailleurs fait, comme il a été dit plus haut, les 27 février et 14 mars 2006 — et a également pu présenter des observations lors de son audition par le Comité le 29 mai 2006. Elle a donc eu la possibilité de contester les appréciations portées sur sa manière de servir et la circonstance que son chef responsable ait été entendu après elle ne saurait suffire à considérer que le principe du contradictoire a été méconnu. Il n'en irait différemment que si ce supérieur hiérarchique avait, au cours de sa propre audition, fait part d'éléments d'appréciation radicalement nouveaux par rapport à ceux déjà portés à la connaissance de l'intéressée, ce qui, au vu du dossier, ne s'est nullement produit en l'espèce.

9. S'agissant des prétendues irrégularités affectant l'évaluation du travail de la requérante, cette dernière fait valoir que ses rapports d'évaluation ne seraient pas conformes aux exigences d'objectivité, de transparence et de rigueur requises et méconnaîtraient les directives en vigueur en la matière au sein de l'Organisation. Elle soutient en particulier, à cet égard, que l'évaluation litigieuse serait en partie fondée sur des faits inexacts, voire sur de simples rumeurs, que certaines des appréciations défavorables figurant dans le second rapport d'évaluation n'auraient pas été portées à sa connaissance auparavant et que ce rapport comporterait en outre des contradictions avec celui relatif à la première période d'évaluation.

Cette argumentation n'emporte cependant pas la conviction du Tribunal.

10. En se référant à la prise en compte de faits prétendument inexacts, la requérante entend en réalité contester l'appréciation qui a été portée sur la qualité de certaines de ses prestations, telles que, par exemple, la rédaction de documents en anglais ou la gestion de la permanence téléphonique dont elle avait la responsabilité. Or, ainsi que le Tribunal l'a maintes fois affirmé, il ne lui appartient pas, en présence de telles contestations, de substituer sa propre appréciation à celle des autorités de l'Organisation (voir, par exemple, les jugements 516 et 1052). Comme il a été rappelé au considérant 5

ci-dessus, l'appréciation ainsi critiquée ne pourrait être censurée que s'il ressortait du dossier qu'elle était entachée d'une erreur manifeste. Force est de constater que tel n'est pas le cas dans la présente affaire.

11. En soutenant que l'évaluation litigieuse reposerait en partie sur des rumeurs, la requérante entend en fait reprocher à son chef responsable d'avoir tenu compte d'opinions émises sur son travail par divers autres fonctionnaires du service. Le Tribunal considère qu'il n'est pas en soi illégitime que le supérieur hiérarchique d'un fonctionnaire appelé à évaluer celui-ci et à émettre une recommandation concernant la confirmation de son engagement prenne ainsi en considération l'appréciation portée sur le travail de l'intéressé par certains collègues afin que celle-ci l'aide à asseoir sa propre conviction. Il appartient certes au supérieur en cause de veiller à ne tenir compte des opinions ainsi émises qu'avec la prudence et le discernement requis. Mais rien ne permet de considérer, au vu du dossier, que cette exigence n'aurait pas été respectée en l'espèce.

12. La requérante n'est pas davantage fondée à tirer argument de ce que le second rapport d'évaluation ferait état de reproches dont elle n'avait pas été informée jusqu'alors. D'une part, il ressort des pièces du dossier que seules quelques critiques très marginales n'avaient effectivement pas été précédemment portées à la connaissance de l'intéressée, les autres ayant toutes déjà été évoquées soit dans le cadre du premier rapport d'évaluation, soit lors de l'entretien avec son chef responsable du 30 avril 2004 ou d'un autre entretien en date du 23 juin suivant. D'autre part, la jurisprudence du Tribunal, qui exige certes qu'un fonctionnaire accomplissant un stage soit averti en temps utile du risque qu'il encourt de ne pas voir son engagement confirmé, n'impose pas, en revanche, que la décision de non-renouvellement du contrat soit fondée exactement sur les mêmes critiques que celles préalablement portées à la connaissance de l'intéressé (voir les jugements 1546 et 2162). Or,

en l'espèce, la requérante avait bien été suffisamment informée du risque qu'elle encourait de ne pas voir son contrat renouvelé. Peu importe donc, en tout état de cause, que certaines appréciations critiques n'aient été éventuellement formulées que dans son dernier rapport d'évaluation.

13. Quant aux contradictions décelées par la requérante entre le premier et le second rapport d'évaluation, celles-ci s'expliquent aisément, en l'espèce, par la prise en considération de l'évolution de la qualité des prestations de l'intéressée au cours de son stage. Du reste, le Tribunal a déjà eu l'occasion de souligner qu'il n'est pas, de manière générale, nécessairement contradictoire que le travail d'un fonctionnaire donne lieu à des évaluations successives différentes (voir, par exemple, le jugement 2162, au considérant 3).

14. Enfin, la requérante soutient que l'évaluation dont elle a fait l'objet résulterait d'un parti pris de son chef responsable à son encontre.

Mais le Tribunal ne peut que constater que cette allégation n'est corroborée par aucun élément du dossier. S'ils sont certes globalement défavorables à l'intéressée, les deux rapports d'évaluation établis par ce supérieur hiérarchique n'en comportent pas moins également des appréciations positives sur certains points. En outre, le fait que le chef responsable ait pris en considération des opinions émises par d'autres fonctionnaires du service et la circonstance que certaines appréciations aient évolué entre le premier rapport et le second, sur lesquels la requérante insiste elle-même dans le reste de son argumentation, tendent précisément à démontrer le souci de ce supérieur hiérarchique de procéder à une évaluation objective des mérites de l'intéressée et à exclure ainsi que cette autorité se soit prononcée sur la base d'idées préconçues. Au demeurant, le Tribunal observe que la requérante ne conteste pas que, comme l'a relevé son chef responsable devant le Comité des rapports, il n'existait entre eux aucun conflit direct, ce qui rend d'autant moins crédible

l'allégation selon laquelle l'évaluation litigieuse ait pu résulter d'un parti pris à son encontre.

15. Aucun des moyens de la requête ne pouvant ainsi être accueilli, celle-ci doit être rejetée en toutes ses conclusions.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 30 avril 2009, 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 8 juillet 2009.

SEYDOU BA
CLAUDE ROUILLER
PATRICK FRYDMAN
CATHERINE COMTET