

*Traduction du greffe,  
seul le texte anglais fait foi.*

**B.**

**c.**

**Commission préparatoire de l'Organisation du Traité  
d'interdiction complète des essais nucléaires**

**129<sup>e</sup> session**

**Jugement n° 4213**

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. N. B. le 10 novembre 2017 et régularisée le 24 janvier 2018, la réponse de la Commission du 7 mai, la réplique du requérant du 30 août, la duplique de la Commission du 13 décembre 2018, les écritures supplémentaires du requérant datées du 28 février 2019 et les observations finales de la défenderesse du 21 mai 2019;

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 suivants :

Le requérant conteste la décision de rejeter ses allégations de harcèlement et de licenciement déguisé.

Le requérant est entré au service de la Commission en mars 2014 en tant que chef d'unité au sein de la Section des ressources humaines de la Division de l'administration, au titre d'une nomination pour une durée déterminée de trois ans. Dans son premier rapport de notation, son supérieur hiérarchique, le directeur de l'administration, indiqua que

le requérant ne répondait pas aux attentes. Partant, sa période probatoire fut prolongée du 31 août 2014 au 28 février 2015.

Le 6 janvier 2015, le requérant présenta sa démission avec effet au 28 février 2015 et, le 24 février, il demanda au Secrétaire exécutif d'ordonner que son premier rapport de notation soit retiré de tout dossier tenu par la Commission, que son rapport de notation final indique qu'il avait rempli ses fonctions de manière satisfaisante, et qu'il soit indemnisé pour la perte subie en raison de son «départ forcé»\*. Le 27 mars, l'administration accepta de modifier son rapport de notation final et de l'indemniser des frais engagés du fait de son «départ anticipé»\*. Elle refusa de «détruire»\* son premier rapport de notation, mais s'engagea à ne le communiquer à aucun tiers sans son autorisation écrite. Le requérant refusa cette offre.

En juillet 2015, il écrivit au chef de la Section de la vérification interne des comptes de la Commission pour se plaindre du harcèlement subi de la part du directeur de l'administration. Il soutenait que l'environnement de travail hostile dans lequel il s'était trouvé avait entraîné son licenciement déguisé. En septembre 2016, le Secrétaire exécutif informa le requérant qu'il avait examiné ses demandes concernant sa situation de travail ainsi que les constatations de l'enquête interne qui avait été menée pour donner suite à ces demandes. Il accepta de retirer le premier rapport de notation du requérant et de le remplacer par un rapport de notation neutre indiquant que ses prestations avaient donné satisfaction, et de lui verser la somme de 10 500 euros pour couvrir les frais qu'il avait engagés du fait de sa cessation de service. Le Secrétaire exécutif ajouta qu'il n'avait pas encore tiré de conclusions concernant les allégations de harcèlement du requérant, mais que l'enquête interne justifiait la poursuite de l'affaire. Il indiqua que, dès qu'il serait parvenu à une conclusion, il en informerait le requérant. En novembre 2016, ce dernier reçut un rapport de notation révisé indiquant que ses prestations avaient donné satisfaction; l'indemnité convenue ne lui fut pas versée à l'époque.

---

\* Traduction du greffe.

Le 15 mai 2017, le Secrétaire exécutif fit savoir au requérant par écrit que, selon lui, il n'y avait pas eu harcèlement. Il avait toutefois décidé d'informer le directeur de l'administration qu'il désapprouvait la manière dont celui-ci avait agi dans certaines des situations en cause. Dans une lettre du 13 juillet, le requérant demanda un réexamen de cette décision au motif que deux années s'étaient écoulées depuis qu'il avait déposé sa plainte de harcèlement, qu'il n'avait pas été officiellement informé de la clôture de l'enquête ni de ses résultats, que la décision du Secrétaire exécutif du mois de mai n'avait pas été motivée et qu'il n'avait reçu aucun des documents sur lesquels celui-ci avait fondé sa décision.

Par lettre du 14 août 2017, le Secrétaire exécutif informa le requérant qu'il avait décidé de lui accorder le réexamen sollicité, même si le requérant n'était plus membre du personnel de l'organisation au moment où il avait déposé sa demande de réexamen, ce qui signifiait qu'il ne pouvait plus se prévaloir de la procédure de recours interne. S'agissant du fond de la demande de réexamen, il indiqua qu'en mai 2017 il avait informé le requérant de l'issue de la procédure d'enquête sur le harcèlement. Étant donné que le requérant était la «personne ayant signalé»\* la faute présumée, il n'était pas en droit de recevoir le rapport, mais le Secrétaire exécutif accepta de le lui communiquer sous certaines conditions. Le Secrétaire exécutif souscrivait aux constatations de l'enquête, mais estimait qu'il n'y avait pas lieu de qualifier le comportement du directeur de l'administration de harcèlement. Il conclut en outre que les «demandes d'indemnisation»\* étaient frappées de forclusion, car elles avaient fait l'objet de la décision de septembre 2016, que le requérant n'avait pas contestée dans les délais prescrits. Le Secrétaire exécutif joignit à sa lettre une copie de certaines des règles sollicitées par le requérant. Telle est la décision que le requérant attaque devant le Tribunal.

En septembre 2017, avant le dépôt de sa requête devant le Tribunal, le requérant reçut le rapport d'enquête. Dans ce rapport, la Section de la vérification interne des comptes recommandait notamment qu'il soit

---

\* Traduction du greffe.

envisagé de prendre des mesures appropriées à l'encontre du directeur de l'administration, qui «s'était rendu coupable de harcèlement»\*.

Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à la Commission de lui verser la somme de 10 500 euros qu'elle avait convenu de lui verser, de confirmer par écrit que le rapport de notation de 2014 a été retiré de son dossier individuel et qu'aucune pièce préjudiciable ne figurera dans son «dossier officiel»\* ni dans aucun dossier tenu par la Commission, et de lui verser des dommages-intérêts pour tort matériel pour licenciement déguisé. Il réclame le remboursement de toute somme que les autorités fédérales des États-Unis pourraient prélever sur les indemnités allouées par le Tribunal à titre d'impôt sur le revenu, ainsi que le paiement d'intérêts sur l'ensemble des «dommages-intérêts»\* qui lui sont dus à compter de la date de sa cessation de service. Il réclame également des dommages-intérêts pour tort moral et les dépens. Dans sa réplique, il indique qu'il a perçu la somme de 10 500 euros à titre d'indemnité (comme promis) le 9 juillet 2018, après le dépôt de la réponse de la Commission, et convient que le Tribunal devrait prendre ce montant en compte pour déterminer le montant des dommages-intérêts à lui octroyer.

La Commission demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable au motif que la décision attaquée n'est pas une «décision». Elle soutient que les conclusions relatives à la faute et au prétendu licenciement déguisé sont irrecevables, car il s'agit de nouvelles conclusions. À titre subsidiaire, elle demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement. Elle affirme que le montant réclamé à titre de dommages-intérêts est exagérément élevé.

Le requérant a déposé des écritures supplémentaires, dans lesquelles il contestait l'allégation de la Commission selon laquelle il avait délibérément fait une fausse déclaration quant à sa perte financière. Il présente des informations sur la perte qu'il a subie du fait de sa cessation de service.

Dans ses observations finales, la Commission conteste les montants proposés.

---

\* Traduction du greffe.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la lettre du Secrétaire exécutif du 14 août 2017, par laquelle ce dernier répondait à la demande qu'il avait présentée le 13 juillet 2017 en vue du réexamen de la décision du Secrétaire exécutif du 15 mai 2017. Dans la lettre du 15 mai, le Secrétaire exécutif a informé le requérant de ses «conclusions définitives relatives aux allégations [du requérant] concernant une faute qu'aurait commise [le directeur de l'administration]»\*. Il a répété que, s'agissant du rapport de notation de 2014 du requérant, «un rapport de notation neutre, indiquant que [ses] prestations ont donné satisfaction, a[vait] été établi et qu'il avait été ordonné que le rapport de notation établi à la fin de la période probatoire initiale soit retiré du dossier [du requérant]»\*. Dans le cadre de son examen, il a conclu que l'on ne se trouvait pas en présence d'un cas de harcèlement, même s'il considérait que le courriel du 9 janvier 2015 du directeur de l'administration «était inopportun»\* et a informé le requérant qu'il avait fait savoir à celui-ci qu'il désapprouvait l'incident du 19 août 2014. Il a conclu la lettre comme suit : «Cela étant, j'estime que l'affaire est close.»\*

2. Dans sa demande de réexamen du 13 juillet 2017, le requérant a demandé que lui soient communiqués «les motifs et la justification sous-tendant la décision du Secrétaire exécutif»\* ainsi que les documents sur lesquels il s'était fondé pour parvenir à cette décision, et a réclamé des dommages-intérêts pour tort moral «en raison de la violation par la Commission de [son] droit [de connaître les motifs] et de l'irrégularité découlant du fait qu'il avait été obligé d'invoquer ce droit bien établi dans le cadre d'une procédure formelle»\*. Il soutenait qu'il avait été victime de harcèlement, ce qui l'avait forcé à démissionner; qu'il n'avait pas reçu de copie du rapport d'enquête; que la Commission avait manqué à son devoir de sollicitude et porté atteinte à sa dignité; qu'il y avait eu un retard excessif dans le traitement de son rapport de notation annuel ainsi que dans l'ensemble de la procédure; et que la Commission n'avait pas communiqué les résultats de l'enquête en temps

---

\* Traduction du greffe.

opportun. Il a donc affirmé qu'il avait «droit à un montant significatif de dommages-intérêts pour tort matériel et moral, y compris, sans toutefois s'y limiter, la perte de salaires, la perte d'indemnités et d'allocations, la perte de potentiel de gain et l'atteinte portée à [s]a carrière, éléments dont il n'a[vait] pas été tenu compte dans la décision du Secrétaire exécutif dans cette affaire»\*.

3. Le requérant fonde la présente requête sur les moyens suivants :

- a) la décision du 14 août 2017 est viciée, car elle constitue une atteinte grave à son droit à une procédure équitable, du fait que la Commission a tardé à lui transmettre le rapport d'enquête et ne lui a pas communiqué tous les éléments de preuve sur lesquels se fondait ledit rapport;
- b) la décision du 14 août 2017, s'agissant en particulier du fait que l'incident du 19 août 2014 et le courriel du 9 janvier 2015 n'ont pas été considérés comme constitutifs de harcèlement, n'est pas dûment motivée;
- c) la Commission n'a pas apprécié correctement ses prestations et n'a pas établi son rapport de notation de 2014 en temps opportun;
- d) il a été victime de harcèlement et a fait l'objet d'un traitement humiliant; et
- e) il a fait l'objet d'un licenciement déguisé.

4. À la fin de sa première période probatoire, le requérant a reçu un rapport de notation, dans lequel il était indiqué que ses prestations «ne répond[ai]ent pas aux attentes»\* et recommandé que sa période probatoire soit prolongée. Le requérant a signé le rapport de notation le 5 novembre 2014 et n'a pas contesté ce rapport, ni la prolongation de sa période probatoire jusqu'au 28 février 2015, par les voies de recours interne qui lui étaient ouvertes. Il a présenté sa démission en janvier

---

\* Traduction du greffe.

2015, sans faire de commentaires sur son rapport de notation de 2014 ou la prolongation de sa période probatoire.

5. Le 24 février 2015, le requérant a adressé un mémorandum au Secrétaire exécutif, dans lequel il mentionnait les règles et les procédures applicables pour contester un rapport de notation, réitérait les commentaires qu'il avait indiqués dans son rapport de notation avant sa finalisation et sa signature, et concluait qu'il n'avait «d'autre choix que de trouver un nouvel emploi»\*, ce qui, selon lui, constituait un licenciement déguisé. Il a donc demandé que : «[s]on rapport de notation pour la période probatoire faisant état de prestations ne donnant pas satisfaction soit retiré de [s]on dossier individuel officiel et de tout autre dossier officiel ou non officiel tenu par la Commission et qu'il soit détruit»\*; son rapport de notation final indique que ses prestations donnaient satisfaction; et que lui soit versée une indemnité de 10 050 euros, «qui ne [correspondait] qu'au montant de la perte qu'il avait] subie par suite de la résiliation imprévue de [s]on bail locatif»\*. Il a poursuivi comme suit : «Ce montant est loin de compenser entièrement les pertes financières directes que j'accuse en raison de ce départ forcé de la Commission et de Vienne, qui comprennent également un mois de débours pour l'assurance maladie (500 euros); des pénalités pour avoir résilié des contrats avec [une compagnie privée] pour les services de téléphonie et d'Internet (environ 1 000 euros); la perte de traitement et d'indemnités pour le mois de mars avant que je n'occupe mes nouvelles fonctions en avril (environ 10 000 euros). Ce montant ne tient pas non plus compte du grave préjudice moral que nous avons subi, ma famille et moi.»\* Il a cessé ses fonctions le 28 février 2015.

6. Après avoir discuté avec le requérant, la Commission a proposé, par courriel daté du 27 mars 2015, de faire droit en partie aux demandes de celui-ci. Plus précisément, il était indiqué dans ce courriel que le rapport de notation final serait modifié afin qu'il indique que le requérant avait répondu aux attentes de façon satisfaisante, et que la Commission lui verserait la somme de 5 000 euros «en raison des frais

---

\* Traduction du greffe.

exceptionnels engagés pour les problèmes d'ordre ménager et médical engendrés par [son] départ anticipé»\*. Il y était également mentionné que le premier rapport de notation du requérant, sur lequel était fondée la décision de prolonger sa période probatoire, serait conservé dans un dossier confidentiel et ne serait communiqué à aucun tiers sans son autorisation écrite, et que toute copie conservée ailleurs serait détruite. Le requérant a refusé cette offre par un courriel daté du 27 avril 2015. Dans ce courriel, il soutenait essentiellement que son supérieur hiérarchique, le directeur de l'administration, avait abusé de son pouvoir et l'avait fait se sentir très vulnérable, ce qui l'avait amené à prendre sa décision de quitter la Commission prématurément. Il a réitéré sa demande concernant ses rapports de notation ainsi que sa demande de paiement de la somme de 10 050 euros, précisant que ce montant était «largement inférieur à celui des réparations ordonnées par le [Tribunal] dans des affaires similaires»\*. Il a également déclaré ce qui suit :

«Le fait de régler cette affaire à l'amiable permet également d'épargner à tous de grands maux et de grandes souffrances en lien avec cette affaire. Je dois dire honnêtement que, au point où l'on en est, l'argent m'importe guère, mais que plus cette affaire traîne, plus je pense à ce que ma famille et moi avons dû subir en raison des actes de la Commission (en particulier les actes [du directeur de l'administration]), plus j'éprouve de la colère et de la déception. Outre tout recours éventuel, j'ai également envisagé de déposer une plainte pour abus de pouvoir contre [le directeur de l'administration] et je ne serais pas étonné de voir que d'autres fonctionnaires (actuels et anciens) appuieraient cette demande.»\*

En réponse, la Commission l'a informé, par un courriel daté du 11 juin 2015, que l'offre de règlement proposée antérieurement était maintenue et que, s'il souhaitait l'accepter, l'administration lui saurait gré de le lui faire savoir au plus tard le 20 juin 2015.

7. Le 10 juillet 2015, le requérant a écrit une lettre au chef de la Section de la vérification interne des comptes afin de «déposer officiellement une plainte à l'encontre [du directeur de l'administration]»\* pour «un harcèlement, ayant créé un environnement de travail hostile, qui a entraîné [s]on licenciement déguisé»\*. Il n'a présenté aucune

---

\* Traduction du greffe.



demande de réparation à titre personnel, affirmant qu'il espérait que sa plainte «[permettrait] de veiller à ce que la Commission [prenne] les mesures correctives qui s'imposent afin que les fonctionnaires actuels et futurs ne [soient] jamais soumis au traitement dégradant et humiliant non professionnel et hautement injustifié qu'[il a] subi pendant la période qu'[il] a passée à la [Commission]»\*. C'est à la suite de cette lettre du 10 juillet qu'une enquête sur les allégations de harcèlement a été ouverte. Le rapport d'enquête a par la suite été soumis au Secrétaire exécutif.

8. Après une série de courriels échangés entre le requérant et la Commission concernant la plainte pour harcèlement, les demandes d'établissement de rapports de notation faisant état de prestations satisfaisantes et le versement de la somme de 10 050 euros, le Secrétaire exécutif a informé le requérant de ses conclusions par une lettre datée du 7 septembre 2016. Plus précisément, ses conclusions étaient les suivantes :

- «1) Votre rapport de notation pour la période probatoire initiale sera retiré de votre dossier individuel officiel et remplacé par un rapport de notation annuel neutre, faisant état de prestations satisfaisantes.
- 2) La somme de 10 500 euros vous sera versée pour couvrir les frais que vous avez engagés relativement à votre départ de Vienne.
- 3) La [Commission] mettra en œuvre un cadre officiel d'amélioration des performances à utiliser le cas échéant.
- 4) La [Commission] rappellera aux membres du personnel les obligations qui leur incombent en vertu de la directive administrative n° 52 relative à la prévention du harcèlement et au règlement des différends liés à un harcèlement, et proposera une formation supplémentaire à ce sujet.
- 5) En ce qui concerne les allégations de faute que vous avez formulées, je n'ai pas encore tiré de conclusions, mais l'enquête interne justifie que la procédure se poursuive, tout en assurant, bien entendu, le respect des droits des accusés. Dès que je serai parvenu à une conclusion sur cette question, je vous en informerai.»\*

---

\* Traduction du greffe.

9. Dans la présente requête, le requérant énonce plusieurs mesures et décisions (énumérées au considérant 3 ci-dessus) qui, à ses yeux, lui auraient porté préjudice, mais il n'a présenté aucun élément de preuve montrant qu'il les aurait contestées selon la procédure établie et dans les délais prescrits. En l'occurrence, les griefs du requérant contre le rapport de notation établi à la fin de sa première période probatoire auraient pu être soulevés dans les cinq semaines suivant sa signature du rapport, conformément à la procédure énoncée dans la directive administrative n° 2 (rév. 5). Il aurait également pu demander le réexamen de la décision de prolonger sa période probatoire, mais il ne l'a pas fait. Pendant ce temps, il discutait avec la Commission d'un règlement concernant sa première demande formulée dans le mémorandum du 24 février 2015.

10. Le Tribunal conclut que la lettre du Secrétaire exécutif du 7 septembre 2016 doit être considérée comme un règlement des demandes formulées par le requérant dans son mémorandum du 24 février 2015 (retrait de son rapport de notation pour la période probatoire initiale et remplacement de celui-ci par un rapport de notation modifié, versement de la somme de 10 050 euros pour la perte résultant de la résiliation imprévue de son bail locatif).

11. S'agissant de la plainte que le requérant a déposée le 10 juillet 2015 à l'encontre du directeur de l'administration pour «un harcèlement, ayant créé un environnement de travail hostile, qui a entraîné [son] licenciement déguisé»\*, le Tribunal fait observer que le Secrétaire exécutif a indiqué, dans sa lettre du 7 septembre 2016 citée au considérant 8 ci-dessus, qu'il n'avait pas encore tiré de conclusions à cet égard et que dès qu'il serait parvenu à une décision, il en informerait le requérant.

Par lettre du 15 mai 2017, le Secrétaire exécutif a informé le requérant de ses «conclusions définitives»\* relatives aux allégations selon lesquelles le directeur de l'administration aurait commis une

---

\* Traduction du greffe.

faute. Selon lui, il n'y avait pas eu harcèlement de la part du directeur de l'administration. Dans cette lettre, le Secrétaire exécutif a indiqué ce qui suit :

«S'agissant du courriel du 9 janvier 2015 concernant l'inertie [des ressources humaines], j'ai fait savoir [au directeur de l'administration] que je considérais que ce courriel était inopportun.

S'agissant de l'incident du 19 août 2014 concernant, en particulier, une certaine indemnité, j'ai fait savoir [au directeur de l'administration] que je désapprouvais la manière dont il avait agi.»\*

Dans la lettre du 14 août 2017, le Secrétaire exécutif a accusé réception de la demande de réexamen présentée par le requérant en juillet 2017 et a notamment déclaré ce qui suit :

«Vous affirmez que vous demandez ce réexamen en vertu de la disposition 11.1.02, alinéa a), du Règlement du personnel. En réponse, je tiens à souligner que le réexamen que vous demandez s'inscrit dans la procédure de recours interne prévue au chapitre 11 des Statut et Règlement du personnel. Cette procédure est, *expressis verbis*, ouverte aux membres du personnel — et ne l'est donc pas aux anciens membres du personnel. Par souci de clarté, j'ai procédé à l'examen demandé, dont les résultats sont exposés ci-après. Vous n'aurez toutefois pas accès aux autres mécanismes de recours interne, énoncés au chapitre 11 des Statut et Règlement du personnel, y compris ceux prévus à la disposition 11.1.02, alinéa b), du Règlement du personnel. Par conséquent, si vous comptez poursuivre la procédure malgré l'explication fournie ci-dessous et toutes les mesures que nous avons déjà prises, vous ne pourrez le faire par voie de recours interne. En outre, pour qu'une requête soit recevable devant le [Tribunal], elle doit être déposée dans les 90 jours après la réception du présent mémorandum.

[...]

[...] Je souscrivais aux constatations de l'enquête, mais j'estimais qu'il n'y avait pas lieu, dans les deux cas en question, de qualifier le comportement [du directeur de l'administration] de harcèlement, même si je considérais que le courriel [du directeur de l'administration] concernant l'"inertie des ressources humaines" était inopportun et désapprouvais le comportement qu'il avait adopté dans le cas concernant une certaine indemnité. Telles étaient mes conclusions dans cette affaire, et je maintiens les décisions concernées, après avoir réexaminé l'affaire et tenu dûment compte des observations formulées dans votre lettre du 14 juillet 2017.

---

\* Traduction du greffe.

Conformément au raisonnement exposé ci-dessus, j'estime que l'affaire est close en ce qui vous concerne. Vous réclamez une copie du rapport d'enquête, et comme vous avez demandé le présent réexamen, je vous transmettrai la copie en question, à condition que vous soumettiez, préalablement, une confirmation écrite selon laquelle vous considérerez ce rapport comme confidentiel et l'utiliserez uniquement pour examen et, si vous le souhaitez, pour poursuivre la procédure devant [le Tribunal].»\*

12. Compte tenu de la chronologie et de la formulation des lettres du Secrétaire exécutif, le Tribunal interprète la lettre du 14 août 2017 comme étant une décision par laquelle le Secrétaire exécutif a réexaminé sa décision antérieure, communiquée au requérant par la lettre du 15 mai 2017, selon laquelle il n'y avait pas eu harcèlement. Le Tribunal conclut que, par sa lettre du 15 mai 2017, le Secrétaire exécutif a informé le requérant de ses conclusions relatives à la plainte pour harcèlement, comme il avait dit qu'il le ferait dans sa lettre du 7 septembre 2016.

13. Le Tribunal observe que le rapport d'enquête contenait des constatations et explications détaillées, qui ont conduit à la conclusion selon laquelle il y avait eu harcèlement s'agissant du courriel du 9 janvier 2015 relatif à l'inertie des ressources humaines et à l'incident du 19 août 2014.

14. Le Tribunal conclut que le Secrétaire exécutif n'a pas motivé son désaccord avec les conclusions formulées dans le rapport d'enquête. Par conséquent, la décision attaquée du 14 août 2017 doit être annulée et l'affaire renvoyée à la Commission pour que le Secrétaire exécutif prenne une nouvelle décision concernant les allégations de harcèlement, en tenant compte des deux cas mentionnés au considérant 13 et de la question y relative du licenciement déguisé.

15. Le Tribunal estime que le temps qu'il a fallu pour rendre la décision sur la plainte pour harcèlement ainsi que le stress causé par le manque de motivation de la décision du Secrétaire exécutif de ne pas

---

\* Traduction du greffe.

faire siennes les conclusions formulées dans le rapport d'enquête justifient l'octroi au requérant d'une indemnité pour tort moral d'un montant de 7 000 dollars des États-Unis. Le requérant a également droit aux dépens, fixés à 5 000 francs suisses.

Par ces motifs,

**DÉCIDE :**

1. La décision attaquée est annulée.
2. L'affaire est renvoyée devant la Commission pour que soit prise une nouvelle décision conformément au considérant 14 ci-dessus.
3. La Commission versera au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 7 000 dollars des États-Unis.
4. Elle lui versera également la somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.
5. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 8 novembre 2019, par M<sup>me</sup> Dolores M. Hansen, Vice-présidente du Tribunal, M. Giuseppe Barbagallo, Juge, et Sir Hugh A. Rawlins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 février 2020.

*(Signé)*

DOLORES M. HANSEN   GIUSEPPE BARBAGALLO   HUGH A. RAWLINS

DRAZEN PETROVIC