

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

P. (n° 3)

c.

FAO

129^e session

Jugement n° 4230

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la troisième requête dirigée contre l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), formée par M. M. P. le 30 avril 2018 et régularisée le 1^{er} juin, la réponse de la FAO du 17 septembre, la réplique du requérant du 15 novembre 2018 et la duplique de la FAO du 8 mars 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 d'adopter une durée maximale d'emploi au titre des engagements temporaires en violation des règles applicables concernant la consultation des représentants du personnel.

La circulaire administrative n° 2015/07 du 6 mars 2015 a établi, avec effet immédiat, une durée maximale d'emploi pour les titulaires d'engagements temporaires régis par la section 316 du Manuel administratif de la FAO. Ainsi, les titulaires d'engagements temporaires des classes du cadre organique ou des services généraux ne pouvaient être réengagés par la FAO au titre de ce type d'engagements une fois qu'ils avaient atteint, au total, une période de 55 mois de service. La circulaire précisait que les modifications qui devaient être apportées au Manuel seraient publiées sous peu.

En mai 2015, le requérant, qui était titulaire d'une nomination de caractère continu, fut élu secrétaire général de l'Union du personnel des services généraux (UGSS selon son sigle anglais). Il occupa ce poste jusqu'à sa cessation de service le 31 août 2016. Il était également membre du Comité de consultation personnel-Direction (SMCC selon son sigle anglais). Le 3 juin 2015, il forma un recours auprès du Directeur général pour demander que la circulaire soit retirée. Il soutenait que les conditions dans lesquelles la circulaire avait été publiée ainsi que son contenu lui avaient causé un préjudice moral et avaient porté atteinte à sa réputation en tant que membre du personnel et secrétaire général de l'UGSS. Il invoquait la violation de l'article 302.8.3 du Règlement du personnel, de l'accord de reconnaissance du 22 octobre 1976, conclu entre le Directeur général de la FAO et l'UGSS, et de pratiques antérieures. Il invoquait également une violation du droit à une procédure régulière, dans la mesure où l'UGSS n'avait pas été informée pendant le processus de consultation que la circulaire s'appliquerait avec effet «rétroactif». Cette violation du droit à une procédure régulière avait eu des répercussions négatives sur l'exercice de ses devoirs statutaires en qualité de secrétaire général de l'UGSS. Il ajouta que la FAO avait fait preuve de mauvaise foi pendant le processus de consultation. Il attira l'attention sur les Normes de conduite de la fonction publique internationale publiées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), selon lesquelles les relations entre l'administration et le personnel doivent être guidées par le principe du respect mutuel.

Après le rejet de son recours, le requérant saisit le Comité de recours en août 2015. Celui-ci estima, dans son rapport du 25 septembre 2017, que le recours était recevable uniquement en tant qu'il avait été formé par le requérant en sa qualité de secrétaire général de l'UGSS qui affirmait que l'UGSS n'avait pas été consultée. Il recommanda, à la majorité de ses membres, que la circulaire soit retirée et que, «[à] moins que de véritables consultations en bonne et due forme ne soient menées sur la règle des 55 mois modifiée entre la publication de [la circulaire] et l'adoption des paragraphes 316.2.57 et 316.2.58 actuels du Manuel», il devrait être sursis à la mise en œuvre de ces paragraphes jusqu'à ce que de véritables consultations en bonne et due forme aient lieu.

Deux membres du Comité de recours firent savoir qu'ils n'étaient pas d'accord avec ces recommandations car ils souscrivaient aux arguments avancés par l'Organisation selon lesquels une consultation en bonne et due forme avait eu lieu.

Par lettre du 2 février 2018, le Directeur général informa le requérant que son recours était recevable uniquement dans la mesure où il agissait en sa qualité de secrétaire général de l'UGSS. Il rejeta le recours au motif que la circulaire avait été valablement publiée. Les mesures proposées figurant dans la circulaire avaient fait l'objet de discussions avec les organismes représentatifs du personnel, dont l'UGSS, dès octobre 2014. Des consultations et des négociations avaient été menées, comme exigé par l'article 301.8.1 du Statut du personnel, les articles 302.8.2 et 302.8.3 du Règlement du personnel et l'accord de reconnaissance. Qui plus est, les raisons justifiant la mesure proposée avaient été pleinement expliquées aux représentants du personnel. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée, de retirer la circulaire et d'ordonner à la FAO de suivre le processus de consultation tel qu'il est énoncé dans les dispositions pertinentes du Règlement du personnel et les procédures applicables avant de publier une version révisée de la circulaire. Il demande des dommages-intérêts pour tort moral, précisant que la somme octroyée serait versée à l'UGSS. Il réclame les dépens, ainsi que toute autre réparation que le Tribunal jugera nécessaire, juste et équitable.

La FAO demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE :

1. Le requérant attaque la décision du Directeur général du 2 février 2018 de rejeter son recours interne d'août 2015 dans son intégralité. Le requérant avait formé son recours interne contre la décision de l'Organisation d'introduire, avec effet immédiat, via la publication de la circulaire administrative n° 2015/07, une limite globale de 55 mois pour la durée maximale d'emploi possible au titre

d'engagements temporaires régis par la section 316 du Manuel. Le requérant n'était pas affecté personnellement par cette circulaire, mais son recours a été jugé recevable dans la mesure où il l'avait déposé en sa qualité de membre du SMCC et de secrétaire général de l'UGSS en fonction.

2. Dans le rapport du Comité de recours daté du 25 septembre 2017, la majorité des membres a relevé dans ses délibérations que les parties partageaient l'avis selon lequel des consultations avec les organismes représentatifs du personnel étaient exigées et que de telles consultations avaient été menées au sujet de la proposition qui avait été initialement soumise concernant la règle des 55 mois, mais que les parties «ne s'entendaient pas sur la question de savoir si des consultations sur la règle des 55 mois modifiée, telle qu'elle avait été présentée aux organismes représentatifs du personnel le 5 mars 2015, étaient exigées»*. Elle a fait observer ce qui suit : «Alors que, dans la proposition initiale, la période totale de 55 mois aurait été calculée en prenant pour point de départ, pour le personnel temporaire alors en poste, le jour où la règle des 55 mois serait entrée en vigueur, la règle des 55 mois modifiée, telle qu'elle a été publiée dans [la circulaire], prend en compte tous les mois d'engagements temporaires du personnel temporaire en poste, y compris les mois ayant précédé l'entrée en vigueur de la règle.»* Elle a souligné qu'en vertu de l'article 302.8.3 du Règlement du personnel «le Directeur général, avant de promulguer des directives ou instructions administratives sur des questions se rapportant aux conditions d'emploi ou affectant le bien-être du personnel, consulte l' (ou les) organisme(s) représentatif(s) intéressé(s) et tient dûment compte de ses (leurs) observations». Elle a ajouté que, pour qu'il y ait consultation en bonne et due forme, de réels échanges de vues doivent avoir lieu, les parties doivent faire preuve de bonne foi et les organismes représentatifs du personnel doivent se voir communiquer «en temps utile l'intégralité des informations relatives aux propositions d'instructions»* et avoir la possibilité d'engager une consultation interne sur toutes les informations nécessaires afin d'être en mesure de «présenter des observations

* Traduction du greffe.

éclairées à l'Organisation, qui doit en tenir dûment compte»*. Sur la base de ces considérations, la majorité a conclu que «[l]es consultations portant sur le projet initial de règle des 55 mois n'ont pas été menées de façon à permettre au SMCC de donner une opinion éclairée sur la règle des 55 mois modifiée. L'effet *immédiat* sur le personnel temporaire en poste ne pouvait évidemment pas être pris en considération lorsque les consultations sur le projet initial de règle des 55 mois ont été tenues. Si la modification de la règle des 55 mois n'a pas nécessairement changé celle-ci "*sur le fond*", comme le soutient l'Organisation, ses effets sur les conditions d'emploi du personnel temporaire en poste au sein de l'Organisation étaient, de l'avis du Comité de recours, tout à fait différents de ceux qu'aurait eus la règle des 55 mois initialement proposée»* (italiques dans l'original). Elle a conclu que «[l]es mesures prises par l'Organisation par suite de la publication de [la circulaire], en particulier les prolongations de contrats jusqu'au 31 juillet 2015 pour les personnes qui avaient déjà accumulé un total de 55 mois de service au moment de la publication de [la circulaire], illustr[ai]ent le type d'effets et de réponses potentielles que des consultations ouvertes et pleinement éclairées sur la règle des 55 mois modifiée auraient pu permettre d'anticiper»*. Elle n'a pas considéré que la réunion du 5 mars 2015 avait permis de satisfaire aux exigences requises en termes de consultation. La majorité a donc recommandé que la circulaire soit retirée et que, «[à] moins que de véritables consultations en bonne et due forme ne soient menées sur la règle des 55 mois modifiée entre la publication de [la circulaire] et l'adoption des paragraphes 316.2.57 et 316.2.58 actuels du Manuel», il devrait être sursis à l'application de ces paragraphes jusqu'à ce que de véritables consultations en bonne et due forme aient lieu. Elle a recommandé que toutes les autres demandes soient rejetées.

3. Dans la décision attaquée, datée du 2 février 2018, le Directeur général a rejeté le recours du requérant dans son intégralité comme étant infondé. Pour justifier sa décision, il a avancé les motifs selon lesquels le Comité de recours «a[vait] commis une erreur en

* Traduction du greffe.

concluant que les consultations engagées entre l'administration et [les organismes représentatifs du personnel] au sujet de l'adoption d'une limite de 55 mois pour les engagements temporaires n'avaient pas permis [à ces organismes] de se faire une "*opinion éclairée*" sur la question^{*}. Il a soutenu, entre autres, que, pendant la réunion du SMCC du 5 mars 2015, «un autre échange de vues sur la mesure proposée»^{*} avait eu lieu, y compris sur la nouvelle modification concernant la date de début du calcul des 55 mois, et que les dispositions de l'article 301.8.1 du Statut du personnel, des articles 302.8.2 et 302.8.3 du Règlement du personnel et du paragraphe 2.2 de l'accord de reconnaissance «n'exigeaient pas que la consultation porte sur tous les aspects d'une proposition ni de parvenir à un accord, étant donné que la décision définitive appart[enait] au Directeur général»^{*}. Il a également relevé que le Comité de recours n'avait pas évalué correctement si l'«exception pour les cas d'urgence»^{*} prévue à l'article 302.8.3 du Règlement du personnel s'appliquait, car il n'avait pas tenu compte du fait qu'il était urgent de mettre en œuvre la mesure, et il a précisé que, si la politique devait entrer en vigueur immédiatement, c'était essentiellement pour «mettre un terme à la pratique de longue date de l'Organisation consistant à recourir à des engagements temporaires pour répondre à des besoins à long terme, ce qui non seulement n'était pas correct vis-à-vis des personnes engagées à ce titre, mais exposait également l'Organisation à des risques sur le plan juridique, dans la mesure où le recours à de tels engagements pouvait être perçu comme un usage abusif des dispositions de la [section] 316 [du Manuel]»^{*}. Il a ajouté que «le fait de repousser à 2021 la mise en œuvre de la nouvelle mesure n'aurait fait que prolonger de manière significative et inutile la situation difficile et inadaptée dans laquelle se trouv[ait] l'Organisation»^{*}.

4. Le requérant fonde principalement la présente requête sur le moyen tiré de ce que l'Organisation a violé le Statut et le Règlement du personnel, l'accord de reconnaissance et les Normes de conduite de la fonction publique internationale de la CFPI. Il soutient que l'Organisation a manqué à son obligation de consulter en bonne et due

^{*} Traduction du greffe.

forme les organismes représentatifs du personnel — en particulier l'UGSS — concernant la «question cruciale»* de la mise en œuvre immédiate de la règle des 55 mois, qu'elle a agi de mauvaise foi, qu'elle n'a présenté aucun élément qui pourrait être considéré comme une «urgence» et justifier de faire une exception à l'obligation de consultation prévue à l'article 302.8.3 du Règlement du personnel, et qu'elle a violé le principe *patere legem quam ipse fecisti*.

5. La circulaire se lit comme suit :

«Il a été décidé d'adopter une limite globale pour la durée maximale d'emploi possible au titre d'engagements temporaires régis par la section 316 du Manuel.

Par conséquent, les titulaires d'engagements temporaires des classes du cadre organique ou des services généraux ne peuvent être réengagés par la FAO dans le cadre d'engagements de ce type une fois qu'ils ont atteint une période totale de 55 mois de service auprès de la FAO.

Veillez noter que cette décision prend effet immédiatement et s'applique tant aux personnes qui ont été employées précédemment au titre d'engagements temporaires auprès de la FAO qu'à celles qui le sont actuellement.

Les modifications devant être apportées au Manuel administratif seront publiées sous peu.»*

6. Le Statut du personnel dispose notamment ce qui suit :

Article 301.8.1

«En vertu du principe selon lequel le personnel a le droit de s'organiser pour protéger et promouvoir ses intérêts, un ou plusieurs organismes représentant le personnel et reconnus par le Directeur général maintiennent une liaison permanente et négocient avec le Directeur général en ce qui concerne tant les conditions d'emploi et de travail que le bien-être général du personnel.»

Article 301.8.3

«Le Directeur général peut, en accord avec les organismes du personnel reconnus, instituer un mécanisme administratif mixte auquel participe le personnel et dont le rôle est de donner au Directeur général des avis sur les questions générales de personnel et le bien-être des membres du personnel et de soumettre au Directeur général toute proposition d'amendement qu'il désierait voir apporter au Statut et au Règlement du personnel.»

* Traduction du greffe.

7. Au moment des faits, l'article 302.8 du Règlement du personnel se lisait comme suit :

- «302.8.1 ORGANISMES REPRÉSENTATIFS DU PERSONNEL. [...] Ont été reconnus par le Directeur général les organismes représentatifs du personnel énumérés ci-après:
- (a) Association du personnel du cadre organique de la FAO;
 - (b) Association du personnel de terrain de la FAO;
 - (c) Union du personnel des services généraux de la FAO.
- 302.8.2 CONSULTATIONS. Les consultations et négociations entre le Directeur général et les organismes représentatifs du personnel reconnus sont conduites conformément aux dispositions des articles 301.8.1 à 301.8.13 du Statut du personnel et des accords en vigueur portant reconnaissance de l' (ou les) organisme(s) intéressé(s).
- 302.8.3 CONSULTATIONS SUR LES PROJETS DE DIRECTIVES. Hormis les cas d'urgence, le Directeur général, avant de promulguer des directives ou instructions administratives sur des questions se rapportant aux conditions d'emploi ou affectant le bien-être du personnel, consulte l' (ou les) organisme(s) représentatif(s) intéressé(s) et tient dûment compte de ses (leurs) observations.»

8. La section 2 de l'accord de reconnaissance dispose notamment ce qui suit :

- «2. Reconnaissance
- 2.1 L'[UGSS] est reconnue en application de l'article [301.8] du Statut du personnel pour représenter les membres du personnel de la classe des services généraux de la FAO et du Programme alimentaire mondial affectés au Siège, et les autres membres du personnel de la classe des services généraux affectés aux bureaux régionaux ou sur le terrain, selon ce qui est convenu entre l'Union et l'Organisation. Sauf si l'Union et l'Organisation en décident autrement, tout accord conclu entre l'Union et l'Organisation s'applique à tout le personnel de la classe concernée. Cette reconnaissance est accordée aux fins de consultations et de négociations avec l'Organisation en application de l'article [301.8] du Statut du personnel.
 - 2.2 L'Organisation confirme que l'[UGSS] a le droit de procéder à des consultations, d'être consultée et de négocier avec elle en

ce qui concerne tous les aspects des conditions d'emploi du personnel des services généraux et toute autre question qui, d'un commun accord, pourrait faire l'objet de négociations ou de consultations.»*

9. La section 304 du Manuel de la FAO concernant les Normes de conduite de la fonction publique internationale de la CFPI dispose notamment ce qui suit :

«Relations entre le personnel et l'administration

30. Il est essentiel et conforme aux intérêts de l'organisation qu'existe un climat propice à des relations constructives entre le personnel et l'administration. Les relations entre l'administration et le personnel doivent être guidées par le principe du respect mutuel. Les représentants élus du personnel ont un rôle cardinal à jouer dans l'examen des conditions d'emploi et de travail et de toutes les questions relatives au bien-être du personnel. La liberté d'association est un droit fondamental de la personne humaine et les fonctionnaires internationaux ont le droit de constituer des associations, syndicats et autres groupements et d'y adhérer pour pouvoir défendre leurs intérêts. Il est indispensable d'entretenir un dialogue permanent entre le personnel et l'administration et il appartient aux organisations de faciliter ce dialogue.»

10. Les parties conviennent que la requête est recevable *ratione personae* dans la mesure où le requérant a déposé sa requête en sa qualité de secrétaire général de l'UGSS et *ratione materiae* s'agissant de l'allégation selon laquelle l'Organisation a manqué à son obligation de consulter l'UGSS avant la publication de la circulaire administrative n° 2015/07. Le Tribunal partage cet avis.

11. La requête est recevable dans la mesure où le requérant agit en sa qualité de secrétaire général de l'UGSS et de membre du SMCC et en tant qu'elle vise le prétendu manquement de l'Organisation à son obligation de consulter de bonne foi les organismes représentatifs du personnel avant de publier la circulaire.

* Traduction du greffe.

12. La requête est fondée. Comme l'a reconnu la majorité des membres du Comité de recours, la modification de la règle des 55 mois proposée, qui avait pour conséquence de la rendre applicable immédiatement, contrairement à ce qui avait été proposé initialement, avait des effets «tout à fait différents de ceux qu'aurait eus la règle des 55 mois initialement proposée». En modifiant la proposition pour que la règle prenne effet immédiatement, un grand nombre de personnes employées au titre d'un engagement temporaire ont été affectées. La majorité des membres du Comité de recours a fait observer que «[l]es mesures prises par l'Organisation par suite de la publication de [la circulaire], en particulier les prolongations de contrats jusqu'au 31 juillet 2015 pour les personnes qui avaient déjà accumulé un total de 55 mois de service au moment de la publication de la [circulaire], illustr[ai]ent le type d'effets et de réponses potentielles que des consultations ouvertes et pleinement éclairées sur la règle des 55 mois modifiée auraient pu permettre d'anticiper». Selon la majorité, «le 5 mars 2015, le SMCC a discuté de la règle des 55 mois modifiée. Cependant, ni le [requérant] ni l'Organisation n'ont prétendu que ces discussions constituaient des "consultations", comme l'exige l'article 302.8.3 du Règlement du personnel.»* La majorité a estimé que la réunion du 5 mars ne constituait pas une «véritable consultation en bonne et due forme» et a fait remarquer que, «d'après le compte rendu sommaire de la réunion du SMCC, l'UGSS avait informé l'administration, le 5 mars 2015, qu'elle "*ne savait pas combien d'employés temporaires seraient immédiatement affectés par la nouvelle règle imposant une limite de 55 mois d'emploi au titre d'engagements temporaires avec effet rétroactif et a demandé que lui soit communiqué le nombre de [membres du personnel des services généraux] qui seraient affectés et risqueraient de voir leur engagement résilié par l'Organisation*". Cette information, de l'avis [de la majorité], aurait effectivement été utile; en fait, elle était essentielle pour évaluer les effets de la règle des 55 mois modifiée sur le personnel [...] temporaire [de la classe des services généraux] en poste. Or cette information n'a pas été communiquée.»* Le Tribunal estime que ces considérations sont fondées.

* Traduction du greffe.

13. Le Tribunal conclut que, lorsqu'elle a informé les organismes représentatifs du personnel, lors de la réunion du 5 mars, de la décision d'introduire la nouvelle politique en publiant la circulaire le 6 mars, l'Organisation les mettait essentiellement devant un fait accompli. Contrairement au Directeur général qui était d'avis que le processus de consultation ayant précédé la publication de la circulaire était satisfaisant, le Tribunal estime qu'il était insuffisant, car une consultation en bonne et due forme doit, d'une part, permettre à l'organisme consulté de disposer de suffisamment de temps pour débattre de la question, obtenir une réponse à ses principales questions et présenter des avis ou recommandations éclairés et, d'autre part, laisser à l'autorité investie du pouvoir décisionnel le temps d'examiner les avis reçus avant de prendre sa décision. Dans le jugement 380, au considérant 21, le Tribunal a déclaré ce qui suit : «Lorsqu'il y a simplement obligation de consulter, la personne qui décide doit écouter, ou tout au plus procéder à un échange de vues. La consultation a pour objet de lui permettre de prendre la meilleure décision, et l'on admet par hypothèse qu'elle ne pourra le faire que si elle a l'avantage de connaître l'opinion de celui qu'elle consulte. La négociation, en revanche, a pour but la recherche d'un compromis. Ce but n'aurait aucun sens si l'une ou l'autre partie abordait la négociation bien décidée à ne faire aucune concession, quelles que soient les circonstances, de même que la consultation serait vaine si la personne habilitée à décider était d'emblée résolue à ne pas se laisser influencer par ce qui pourrait lui être dit. Dans l'une et l'autre hypothèse, il y aurait absence de bonne foi.»

14. Si le Tribunal reconnaît que l'Organisation tentait de remédier à une situation abusive qui consistait à recourir à des engagements temporaires pour répondre à des besoins à long terme, il estime que l'Organisation n'a pas démontré l'existence d'un «*cas d'urgence*» qui justifierait que les organismes représentatifs du personnel n'aient pas été consultés en bonne et due forme concernant la dernière modification présentée le 5 mars 2015. Le Tribunal n'est pas convaincu que la seule alternative était soit une application immédiate, soit une application qui n'aurait pris effet qu'en 2021. En tout état de cause, l'Organisation n'a pas démontré qu'elle faisait alors face à des problèmes juridiques qui

nécessitaient la rectification immédiate de sa politique de longue date consistant à recourir à des engagements temporaires. Si des consultations en bonne et due forme avaient été menées avec les organismes représentatifs du personnel, d'autres dates d'application auraient éventuellement pu être arrêtées, ce qui aurait permis de trouver une solution plus efficace et acceptable. Au vu de ce qui précède, la décision du 2 février 2018 et la circulaire administrative n° 2015/07 datée du 6 mars 2015 doivent être annulées. Le requérant demande qu'il soit ordonné à la FAO de suivre le processus de consultation tel qu'il est énoncé dans les dispositions pertinentes du Règlement du personnel et les procédures applicables avant de publier une version révisée de la circulaire. Si la FAO a l'obligation de mener des consultations en bonne et due forme avec les organismes représentatifs du personnel dans le cas où elle déciderait de publier une nouvelle circulaire, le Tribunal n'a en revanche pas compétence pour ordonner la mesure demandée.

15. Le Tribunal conclut que le requérant a prouvé que l'Organisation avait fait preuve de mauvaise foi en privant l'UGSS de son droit d'être consultée conformément à l'accord de reconnaissance ainsi qu'aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel précitées. Le fait de présenter au SMCC une décision préalablement arrêtée, plutôt que d'organiser une consultation en bonne et due forme, et de décider par la suite d'examiner au cas par cas la situation des membres du personnel affectés a porté atteinte à la réputation, à la compétence et au pouvoir des organismes représentatifs du personnel. Toutefois, il est de jurisprudence constante que le requérant, lorsqu'il agit en tant que représentant du personnel, n'a droit à aucuns dommages-intérêts pour tort moral (voir les jugements 3258, au considérant 5, 3522, au considérant 6, et 3671, au considérant 5). Il a droit à des dépens, dont le Tribunal fixe le montant à 3 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du 2 février 2018 et la circulaire administrative n° 2015/07 datée du 6 mars 2015 sont annulées.
2. La FAO versera au requérant la somme de 3 000 euros au titre des dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 30 octobre 2019, par M^{me} 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