

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

A. (n° 2)

c.

AIEA

131^e session

Jugement n° 4344

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. P. K. A. le 3 juin 2019, la réponse de l'AIEA du 9 septembre, régularisée le 1^{er} octobre, la réplique du requérant du 29 novembre 2019 et la duplique de l'AIEA du 9 mars 2020;

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 classer sa plainte pour harcèlement comme étant dénuée de fondement.

Le 28 août 2018, le requérant, qui exerçait les fonctions de chef de section au grade D-1, a été convoqué à une réunion avec son supérieur hiérarchique de deuxième degré, le directeur général adjoint du Département des sciences et des applications nucléaires (ci-après le «directeur général adjoint»). Bien que les parties divergent quant au ton de la discussion qui a eu lieu, sa teneur n'est pas véritablement sujette à controverse. Le requérant était récemment revenu d'un congé de maladie. Il faisait également l'objet d'une procédure disciplinaire en cours, engagée à la suite d'une plainte pour harcèlement déposée par l'un de ses subordonnés (voir le jugement 4343, également prononcé ce jour).

Le directeur général adjoint s'enquit tout d'abord de la santé du requérant. Ce dernier répondit qu'il avait quelques «soucis»* mais ne souhaitait pas s'étendre sur le sujet. Il proposa au directeur général adjoint de consulter le service médical. Le directeur général adjoint s'enquit ensuite des projets d'avenir du requérant et lui demanda combien de temps il comptait rester au service de l'AIEA, quand il atteindrait l'âge de 62 ans et à quel moment il pourrait démissionner (*sic*) et percevoir une pension de retraite complète. Le directeur général adjoint lui expliqua qu'il avait reçu un grand nombre de plaintes le visant en tant que supérieur hiérarchique et que quatre fonctionnaires souhaitaient quitter sa section. Il refusa de donner des précisions sur ces plaintes et indiqua que la Division des ressources humaines s'occupait de la question. Enfin, il déclara qu'il souhaitait voir le requérant «quitter l'Agence»*. Le requérant demanda au directeur général adjoint de mettre cela par écrit et ce dernier répondit qu'il le ferait. Puis la réunion prit fin.

Immédiatement après cette réunion, le requérant envoya un courriel à son avocat, dans lequel il relata la conversation en détail, indiquant que le directeur général adjoint avait employé un ton «belliqueux»*, et demanda conseil sur la marche à suivre. Le lendemain, le requérant fit suivre ce courriel au directeur du Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) en indiquant ce qui suit: «j'ai été [...] profondément choqué d'être harcelé et traité d'une façon aussi intimidante»*. Il ajouta que, plus tôt cette année-là, sa supérieure hiérarchique de premier degré, la directrice de la Division des sciences physiques et chimiques (ci-après «la directrice des sciences physiques et chimiques»), avait relayé «des accusations anonymes similaires portées par des fonctionnaires, en précisant que l'information venait du directeur général adjoint»*, mais qu'elle devait encore fournir des détails à ce sujet et qu'elle n'avait pas non plus finalisé le rapport d'appréciation sur ses résultats et progrès pour 2017 (ci-après le «rapport d'appréciation»). Le requérant déclara qu'il estimait que le comportement du directeur général adjoint et de la directrice des sciences physiques et chimiques était une conséquence directe du «rapport vicié de l'OIOS»* sur les allégations de harcèlement qu'un ancien fonctionnaire avait formulées

* Traduction du greffe.

à son encontre, rapport qui n'avait pris en considération ni ses dénégations ni les éléments de preuve qu'il avait produits. Le requérant demanda que l'OIOS prenne des mesures appropriées en réponse aux «manœuvres d'intimidation et au harcèlement»* dont il avait fait l'objet de la part du directeur général adjoint. Il demanda également à l'OIOS de réexaminer son précédent rapport et de revoir ses conclusions en tenant compte des réponses qu'il avait fournies.

En octobre 2018, le requérant demanda des informations actualisées sur l'état d'avancement de sa plainte. Le directeur de l'OIOS l'informa que l'OIOS avait terminé son examen préliminaire et attendait désormais la décision du Directeur général sur l'issue de la procédure disciplinaire engagée à l'encontre du requérant, après quoi l'OIOS «ser[ait] en mesure de déterminer s'il conv[enait] de donner suite à la plainte et de quelle manière»*. Le requérant répondit que, bien qu'une partie de sa plainte fût liée à la procédure disciplinaire, cette procédure était sans rapport avec son allégation selon laquelle «le directeur général adjoint [l]'avait agressé verbalement»*, et il dit espérer que l'OIOS mène une enquête rapide et diligente sur cette affaire.

Le requérant remit sa démission le 6 décembre 2018, peu de temps après avoir reçu la décision définitive du Directeur général sur la procédure disciplinaire dont il faisait l'objet. En février 2019, il s'enquit du sort de sa plainte pour manœuvres d'intimidation et harcèlement visant le directeur général adjoint. Le 15 mars 2019, le directeur de l'OIOS l'informa que l'OIOS avait soigneusement examiné sa plainte, mais que cet examen n'avait pas permis de corroborer ses allégations. La plainte avait donc été classée comme étant dénuée de fondement.

Dans un courriel du 3 avril 2019 adressé au Directeur général, le requérant remit en cause la décision de classer la plainte. Il souligna qu'il ne voyait pas très bien quels points de ses allégations n'avaient pas pu être corroborés, puisque l'OIOS ne lui avait demandé aucune information depuis qu'il avait formulé sa plainte. Il joignit à son courriel d'autres pièces à l'appui de ses allégations, notamment un enregistrement audio de la réunion du 28 août 2018 avec le directeur général adjoint,

* Traduction du greffe.

et il demanda au Directeur général de revoir sa décision du 15 mars 2019. Toutefois, le requérant fut informé le 9 avril 2019 que seuls les fonctionnaires en exercice avaient accès à la procédure de recours interne. Ainsi, s'il souhaitait contester la décision du 15 mars 2019, il devait saisir le Tribunal.

Dans la requête qu'il a formée le 3 juin 2019, le requérant attaque la décision du 15 mars 2019. Il demande au Tribunal d'annuler cette décision et de lui accorder des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant de 25 000 euros à raison des vices de procédure relevés, ainsi qu'une indemnité pour tort moral d'un montant de 60 000 euros à raison des retards pris dans l'enquête sur ses allégations et du préjudice causé à sa santé. Il réclame 150 euros à titre de dépens et invite le Tribunal à lui accorder toute autre indemnité qu'il estimera appropriée.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité comme étant dénuée de fondement.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant demande l'annulation de la décision contenue dans le courriel daté du 15 mars 2019 émanant du directeur de l'OIOS. Par ce courriel, le requérant était informé que l'OIOS avait soigneusement examiné sa plainte pour harcèlement visant le directeur général adjoint, mais que, cet «examen n'a[yant] pas permis de corroborer [ses] allégations, [...] la plainte a[vait] donc été classée comme étant dénuée de fondement»*. Dans le rapport sur le classement de l'affaire, qu'il avait préparé le 13 mars 2019 au terme de son examen, l'OIOS a ajouté que cette décision n'empêchait pas d'instruire à nouveau la plainte si d'autres éléments de preuve connexes étaient recueillis. Le requérant réclame également des dommages-intérêts pour tort matériel à raison des vices de procédure relevés, ainsi qu'une indemnité pour tort moral à raison du retard pris dans l'enquête et du préjudice causé à sa santé. Il réclame aussi des dépens.

* Traduction du greffe.

2. Le pouvoir d'investigation de l'OIOS lui est conféré par la Charte qui figure à la section 1 de la partie III du Manuel administratif. Les procédures en matière d'enquête sur les fonctionnaires (ci-après les «procédures de l'OIOS») sont énoncées à la section 4 de la partie III du Manuel administratif. Le paragraphe 1 de la Charte confie notamment à l'OIOS la tâche de mener des enquêtes et investigations préliminaires spéciales lorsqu'il existe une présomption que des dispositions réglementaires de l'Agence auraient été violées ou lorsque des actes entachés d'irrégularité auraient été mis en évidence. Les résultats ainsi obtenus doivent être utilisés pour tirer des conclusions factuelles sur les allégations formulées. Les procédures de l'OIOS énoncent les procédures générales que cet organe devrait suivre lorsqu'il enquête sur des allégations de faute visant des fonctionnaires, conformément au point A) de la disposition 11.01.1 du Règlement du personnel, qui énonce ce qui suit:

«Une faute s'entend d'un "manquement, par un fonctionnaire, aux obligations qui lui incombent en vertu du Statut de l'Agence, du Statut et du Règlement du personnel ou d'autres textes administratifs, ou d'une inobservation, par un fonctionnaire, des normes de conduite requises d'un fonctionnaire international".»*

Conformément aux paragraphes 4 et 9 du point B) de la disposition 11.01.1 du Règlement du personnel, un harcèlement et des actes ou comportements de nature à discréditer l'Agence peuvent être constitutifs d'une faute. Le harcèlement est défini à l'appendice E du Statut et du Règlement du personnel de l'AIEA.

3. En ce qui concerne les devoirs qui incombent à une organisation en cas de plainte pour harcèlement, le Tribunal a déclaré, par exemple dans le jugement 4207, au considérant 15, qu'une organisation internationale a le devoir d'assurer aux membres de son personnel un environnement sûr et adéquat, et que, étant donné la gravité que revêt une plainte pour harcèlement, une organisation a l'obligation d'engager une enquête elle-même. L'enquête doit en outre être engagée rapidement, menée de manière approfondie, et les faits doivent être établis objectivement

* Traduction du greffe.

et dans leur contexte général. Une fois l'enquête terminée, le requérant est en droit de recevoir une réponse de l'administration concernant la plainte pour harcèlement. De plus, une personne qui dépose une plainte pour harcèlement a le devoir d'étayer sa plainte. Selon la jurisprudence du Tribunal, la question de savoir si l'on se trouve en présence d'un cas de harcèlement se résout à la lumière d'un examen rigoureux de toutes les circonstances objectives ayant entouré les actes dénoncés, et l'accusation de harcèlement doit être corroborée par des faits précis dont la preuve incombe à celui qui affirme en avoir été victime, étant entendu qu'il n'a pas à démontrer que la personne accusée aurait agi intentionnellement (voir, par exemple, le jugement 3871, au considérant 12).

4. Dans la mesure où elles sont pertinentes en l'espèce, les dispositions régissant l'examen préliminaire des allégations de faute sont énoncées aux paragraphes 12 à 15 des procédures de l'OIOS, qui se lisent comme suit:

«12. Chaque fois qu'une éventuelle faute lui sera signalée, l'OIOS devra procéder à un examen préliminaire afin d'évaluer la crédibilité et la valeur de l'information ou de l'allégation portée à sa connaissance. À cet effet, les enquêteurs de l'OIOS peuvent avoir besoin de contacter le requérant ou l'informateur afin d'obtenir d'autres informations générales ou des précisions supplémentaires leur permettant de décider s'il y a lieu d'ouvrir une enquête.

13. L'OIOS évaluera l'allégation portée à sa connaissance pour déterminer si toutes les conditions suivantes sont remplies:

- a) La ou les allégations relèvent du mandat de l'OIOS [...];
- b) La ou les allégations concernent l'Agence et ses fonctionnaires ou lèsent ses biens, ses ressources, ses programmes ou ses activités;
- c) La gravité de la ou des allégations est telle qu'elle justifie une enquête;
- d) La possibilité d'ouvrir une enquête est fonction: 1) du temps qui s'est écoulé depuis que le ou les faits allégués ont eu lieu; 2) du degré de précision des informations communiquées; et 3) des dossiers, preuves et témoins nécessaires et disponibles;
- e) L'affaire ne peut être traitée de manière indépendante et plus efficace par une autre unité interne.

14. Si les conditions ci-dessus sont remplies, les enquêteurs de l'OIOS évalueront alors la fiabilité de l'allégation de faute et la crédibilité de la source ayant signalé la faute.

15. Une fois cet examen préliminaire terminé, le directeur de l'OIOS déterminera si l'allégation de faute justifie ou non l'ouverture d'une enquête. S'il apparaît qu'une enquête n'est pas justifiée, le directeur de l'OIOS ou le directeur de la Division des ressources humaines, selon le cas, fera savoir à la personne à l'origine de l'allégation, si son identité est connue, que l'enquête sur l'éventuelle faute qu'elle a signalée est terminée.»*

5. Le requérant conteste la décision qu'il attaque aux motifs qu'elle serait entachée de vices de procédure ainsi que d'erreurs de fait et de droit. Ses moyens peuvent être résumés comme suit:

- 1) L'OIOS a violé la procédure applicable puisqu'il n'a pas mené d'enquête à la suite de son examen préliminaire.
- 2) L'OIOS n'a pas assuré un suivi de communication avec lui (le requérant).
- 3) Au vu des preuves documentaires, la conclusion de l'OIOS selon laquelle celui-ci n'était pas en mesure de «corroborer»* sa plainte était «aberrante»*.
- 4) L'OIOS a établi à tort un lien entre sa plainte pour harcèlement et l'issue de la procédure disciplinaire dont il faisait l'objet.
- 5) Rien ne prouve que l'OIOS ait interrogé le directeur général adjoint, et c'est en juin 2018, avant que le requérant porte plainte pour harcèlement, que sa supérieure hiérarchique directe, la directrice des sciences physiques et chimiques, a été interrogée.
- 6) Le fait que l'OIOS n'ait pas pris sa plainte pour harcèlement au sérieux dénote un parti pris à son encontre, en plus du fait que l'OIOS n'avait pas non plus donné suite aux allégations de harcèlement qu'il avait précédemment formulées à l'encontre du directeur général adjoint en 2016 et 2017.
- 7) L'OIOS n'a pas enquêté sur son allégation selon laquelle la directrice des sciences physiques et chimiques l'avait soumis à un harcèlement continu.

* Traduction du greffe.

- 8) Considérées dans leur ensemble, les actions de l'OIOS, du directeur général adjoint et de la directrice des sciences physiques et chimiques constituent un harcèlement institutionnel.

6. Plusieurs de ces moyens peuvent être examinés brièvement. Au titre de son huitième moyen, le requérant demande pour l'essentiel au Tribunal de déterminer si, considérées dans leur ensemble, les actions de l'OIOS, du directeur général adjoint et de la directrice des sciences physiques et chimiques constituent un harcèlement institutionnel. Or c'est à l'OIOS qu'il appartient en premier lieu, en vertu de ses pouvoirs d'investigation, de constater, lorsqu'il est saisi d'une plainte pour harcèlement, qu'un fonctionnaire a subi une quelconque forme de harcèlement, y compris un harcèlement institutionnel. En l'espèce, toutefois, les allégations du requérant faisant état d'un harcèlement institutionnel dépassent le cadre de la plainte pour harcèlement qu'il a soumise à l'OIOS et qui visait uniquement le directeur général adjoint. Le deuxième moyen est dénué de fondement. Le paragraphe 12 des procédures de l'OIOS confère aux enquêteurs de l'OIOS, lorsqu'ils procèdent à l'examen préliminaire d'une plainte, le pouvoir discrétionnaire de déterminer s'ils ont besoin de contacter le requérant ou l'informateur afin d'obtenir des informations générales ou des précisions supplémentaires leur permettant de décider s'il y a lieu d'ouvrir une enquête. L'OIOS a exercé ce pouvoir discrétionnaire et, faute de preuve établissant que cet exercice était vicié, il n'a commis aucune erreur de procédure en n'assurant pas un suivi de communication avec le requérant.

Le cinquième moyen est également dénué de fondement. Dans son rapport sur le classement de l'affaire du 13 mars 2019, l'OIOS déclare qu'à l'issue d'un examen préliminaire il a mis en attente la plainte pour harcèlement du requérant jusqu'à ce que le Comité paritaire de discipline ait terminé d'examiner une autre plainte pour harcèlement qui visait l'intéressé et se trouvait en instance lorsque celui-ci avait déposé sa plainte, mais qu'il avait repris son examen une fois que le Comité avait statué sur cette autre plainte. Le rapport indique que l'OIOS a interrogé le directeur général adjoint le 12 décembre 2018, puis qu'il s'est entretenu avec un spécialiste des relations avec le personnel de la Division des ressources humaines et avec la directrice des sciences physiques et

chimiques. Aucune preuve ne vient étayer l'allégation du requérant selon laquelle la directrice des sciences physiques et chimiques aurait été interrogée en juin 2018 au sujet de sa plainte pour harcèlement.

Le sixième moyen est dénué de fondement. Le requérant ne fournit aucun élément de preuve lui permettant de s'acquitter de la charge qui lui incombe de prouver que l'OIOS aurait fait montre de parti pris à son encontre en ne prenant pas au sérieux sa plainte pour harcèlement, et son moyen selon lequel l'OIOS n'aurait pas donné suite aux allégations de harcèlement qu'il avait précédemment formulées à l'encontre du directeur général adjoint en 2016 et 2017 n'est pas étayé.

7. S'agissant du septième moyen invoqué par le requérant, à savoir que l'OIOS n'a pas enquêté sur son allégation selon laquelle la directrice des sciences physiques et chimiques l'avait soumis à un harcèlement continu, il indique dans sa plainte pour harcèlement que, plus tôt en 2018, celle-ci l'avait informé – en précisant que l'information venait du directeur général adjoint – que des fonctionnaires s'étaient plaints de lui (le requérant). Il ajoute que, près de six mois plus tard, elle n'avait donné aucune information précise sur les plaintes de ces fonctionnaires ni finalisé son rapport d'appréciation pour 2017. Les courriels que le requérant a joints à sa plainte témoignent d'échanges qu'il a eus avec la directrice des sciences physiques et chimiques concernant des questions de gestion de personnel et la finalisation de son rapport d'appréciation. Le requérant a envoyé le dernier message à la directrice des sciences physiques et chimiques le 5 avril 2018 en réponse au message qu'elle lui avait envoyé la veille. Dans ce courriel, elle proposait qu'ils se rencontrent afin d'«échanger [leurs] vues et idées sur le rapport d'appréciation et sur les plaintes déposées par vos subordonnés auprès du directeur général adjoint»*. Dans sa réponse, le requérant a déclaré qu'il aurait été heureux d'aborder plus en détail ces questions avec elle, mais qu'il avait d'abord besoin de connaître ses observations sur le rapport d'appréciation le concernant. Le requérant a demandé à la directrice des sciences physiques et chimiques de lui indiquer la teneur des plaintes qui auraient été déposées contre lui afin

* Traduction du greffe.

qu'il puisse réfléchir à ces questions avant leur réunion. Or, dans sa plainte pour harcèlement, il a expressément demandé à «l'OIOS de prendre des mesures appropriées et de considérer que les manœuvres d'intimidation et le harcèlement dont [il avait] fait l'objet de la part du directeur général adjoint [étaient] un problème grave et constitu[ai]ent une violation des politiques de l'[AIEA]»*. Dans cette plainte, il n'a ni déposé de plainte pour harcèlement contre la directrice des sciences physiques et chimiques ni demandé à l'OIOS d'enquêter sur le harcèlement auquel celle-ci s'était livrée. Le septième moyen est donc dénué de fondement.

8. Il convient d'examiner conjointement les premier et troisième moyens en ce qu'ils sont interdépendants. Conformément au paragraphe 15 des procédures de l'OIOS, une fois son examen préliminaire terminé, l'OIOS a le pouvoir discrétionnaire de déterminer si une enquête est justifiée. Il doit mener une enquête lorsque son examen révèle des preuves établissant à première vue qu'il y a eu harcèlement. La procédure aurait été entachée d'un vice si de telles preuves existaient et que l'OIOS n'avait pas mené d'enquête. Au titre de son troisième moyen, le requérant soutient que l'OIOS a conclu à tort, au vu des preuves documentaires, qu'il n'était pas en mesure de «corroborer»* sa plainte. Le Tribunal rappelle toutefois qu'il ne lui appartient pas de réévaluer les preuves dont dispose l'organe chargé d'enquêter, qui, en sa qualité de première instance d'examen des faits, a eu l'avantage de rencontrer et d'entendre directement la plupart des personnes concernées et d'évaluer la fiabilité de leurs déclarations. C'est pour cette raison qu'il y a lieu de faire preuve de la plus grande déférence à l'égard des conclusions d'un tel organe. Le Tribunal n'interviendra qu'en cas d'erreur manifeste relevée dans la décision de l'OIOS de classer la plainte du requérant comme étant dénuée de fondement au motif que son examen ne lui a pas permis de corroborer l'allégation de harcèlement (voir, par exemple, le jugement 4291, au considérant 12). En l'espèce, le Tribunal estime que, compte tenu des éléments de preuve dont disposait l'OIOS au moment des faits, il pouvait raisonnablement conclure que l'allégation

* Traduction du greffe.

de harcèlement du requérant n'était pas corroborée. Le Tribunal estime en outre qu'en l'absence d'une erreur manifeste entachant la conclusion de l'OIOS celui-ci n'a pas violé la procédure applicable en considérant qu'une enquête n'était pas justifiée. Les premier et troisième moyens sont donc dénués de fondement.

9. À l'appui de son quatrième moyen, le requérant soutient que l'OIOS a établi à tort un lien entre sa plainte pour harcèlement et l'issue de la procédure disciplinaire dont il faisait l'objet. L'OIOS a déclaré avoir mis en attente la plainte pour harcèlement du requérant jusqu'à ce que le Comité paritaire de discipline ait terminé d'examiner une plainte pour harcèlement qui visait l'intéressé et qui se trouvait en instance lorsque celui-ci avait déposé sa plainte. Le requérant affirme qu'aucune disposition dans les procédures de l'OIOS ne permettait de mettre sa plainte en attente et qu'en prenant cette mesure l'OIOS avait également causé un retard injustifié et enfreint son droit de bénéficier d'un recours effectif. Il fait référence au jugement 4035, au considérant 7. Toutefois, dans cette affaire, contrairement au cas d'espèce, la Directrice générale avait reconnu que l'organe chargé d'enquêter avait classé à tort la plainte pour harcèlement sans ouvrir d'enquête. Le Tribunal a relevé qu'en raison du temps écoulé et du fait que des témoins potentiels avaient quitté l'organisation il n'était plus possible par la suite d'ouvrir une enquête sur la plainte de la requérante. Il a conclu, en substance, que l'absence d'enquête diligentée à l'époque des faits constituait une grave atteinte au droit de la requérante de bénéficier d'un recours effectif et a accordé à celle-ci une indemnité pour tort moral à raison de cette violation. Dans la présente affaire, toutefois, il a été constaté que l'OIOS n'avait pas violé la procédure applicable en concluant qu'une enquête n'était pas justifiée.

10. L'affirmation du requérant selon laquelle l'OIOS pouvait effectivement avoir retardé l'enquête suffisamment longtemps pour que les fonctionnaires concernés quittent l'organisation (le directeur général adjoint a cessé son service en décembre 2018 et la directrice des sciences physiques et chimiques en février 2019, à l'expiration de leur contrat) relève de la spéculation. Toutefois, dans les circonstances de

l'espèce, le Tribunal estime que la décision de l'OIOS de mettre la plainte du requérant en attente comme il l'a fait, en l'absence de toute base réglementaire ou normative, constitue un manquement de l'AIEA à son devoir d'enquêter rapidement sur les plaintes pour harcèlement. Ce manquement a causé au requérant un préjudice moral appelant une légitime réparation. Le Tribunal estime qu'il sera fait une juste réparation de ce préjudice en allouant au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 5 000 euros. Dans la mesure où le requérant ne fournit pas suffisamment de preuves établissant le préjudice causé à sa santé, ce grief est rejeté. Obtenant en partie satisfaction, il a également droit à la somme de 1 000 euros à titre de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

1. L'AIEA versera au requérant une indemnité pour tort moral d'un montant de 5 000 euros.
2. L'AIEA versera au requérant la somme de 1 000 euros à titre de dépens.
3. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 6 novembre 2020, par M. Patrick Frydman, Président 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 le 7 décembre 2020 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN GIUSEPPE BARBAGALLO HUGH A. RAWLINS

DRAŽEN PETROVIĆ