

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

R. (n° 8)

c.

AIEA

133^e session

Jugement n° 4467

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la huitième requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M. R. R. le 18 septembre 2018 et régularisée le 16 novembre 2018, la réponse de l'AIEA du 27 février 2019, la réplique du requérant du 13 juillet et la duplique de l'AIEA du 28 octobre 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 légalité de la procédure de recrutement et de la nomination qui en a résulté au poste de responsable des relations avec la clientèle, auquel il s'était porté candidat.

Le 6 janvier 2017, l'AIEA publia l'avis de vacance 2017/0051 pour le poste de grade P-4 de responsable des relations avec la clientèle à la Division de la technologie de l'information au sein du Département de la gestion, avec pour date limite de dépôt des candidatures le 6 mars 2017. Il s'agissait d'un engagement de durée déterminée de trois ans. Le même jour, l'avis de vacance 2017/0054 (014382) fut publié en interne pour une réaffectation de six mois à ce même poste en vue d'une promotion dans le cadre de la politique de mobilité du personnel de l'Agence. Le requérant fit acte de candidature pour les deux avis de

vacance le 13 janvier et M^{me} V. M. le 8 février 2017. M^{me} V. M. fut sélectionnée pour la réaffectation en vue d'une promotion. Son affectation prit effet le 1^{er} mai 2017.

Le 28 mai 2018, M^{me} V. M. fut informée qu'elle avait été sélectionnée pour une nomination au poste de responsable des relations avec la clientèle qui faisait objet de l'avis de vacance 2017/0051, avec effet au 1^{er} juin 2018. Le 31 mai 2018, soit le dernier jour de son engagement de durée déterminée, le requérant écrivit au Directeur général pour demander l'annulation de la nomination de M^{me} V. M. Il demanda également à être nommé au poste en question ou, à défaut, à se voir accorder deux années de traitement pour compenser la perte de chance subie, ainsi qu'une indemnité de 50 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral à raison de la prétendue atteinte à sa dignité.

Le 7 juin 2018, le requérant fut informé que sa candidature au poste de responsable des relations avec la clientèle n'avait pas été retenue.

Le 20 juin 2018, le Directeur général rejeta la demande de réexamen présentée par le requérant comme infondée et l'informa que, en tant qu'ancien fonctionnaire, il était en droit de contester cette décision directement devant le Tribunal. Telle est la décision attaquée.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision de nommer M^{me} V. M. au poste litigieux et d'ordonner la mise en œuvre d'une nouvelle procédure de recrutement. Il réclame des dommages-intérêts pour tort matériel d'un montant égal au traitement supplémentaire qu'il aurait perçu s'il avait été nommé au poste P-4 jusqu'à ce qu'il atteigne la période de service maximale de sept ans dans la catégorie des administrateurs. Il réclame également une indemnité de 50 000 euros à titre de dommages-intérêts pour tort moral, une indemnité de 30 000 euros en réparation du préjudice indirect causé par la perte d'une meilleure capacité de gain et par des perspectives d'emploi réduites, et des dommages-intérêts exemplaires d'un montant de 20 000 euros. Il réclame 2 000 euros à titre de dépens, toutes les sommes octroyées devant être assorties d'intérêts.

L'AIEA demande au Tribunal de rejeter la requête dans son intégralité.

À la demande du Tribunal, la candidate retenue fut invitée à exprimer son point de vue sur la présente requête, ce qu'elle fit le 11 janvier 2019.

CONSIDÈRE:

1. Le requérant qui, au moment des faits, était titulaire d'un poste P-3, a vu sa candidature interne rejetée pour le poste P-4 de responsable des relations avec la clientèle, qui avait fait l'objet de l'avis de vacance 2017/0051, à la Division de la technologie de l'information au sein du Département de la gestion (ci-après le «poste litigieux»). Le 31 mai 2018, soit le jour où il a quitté l'AIEA, il a demandé au Directeur général d'annuler la nomination de la candidate retenue et de le nommer au poste litigieux. À titre subsidiaire, il a demandé que lui soient octroyés des «dommages-intérêts pour tort matériel équitables»* équivalant à deux années de traitement, indemnités et autres avantages au grade P-4 pour compenser «la perte de chance ainsi causée»*. Il a également réclamé des dommages-intérêts pour tort moral à raison de l'atteinte à sa dignité de fonctionnaire due à l'inégalité de traitement qu'il aurait subie au cours du recrutement pour le poste litigieux. Il a en outre prétendu que la candidate retenue avait été illégalement nommée par intérim, par réaffectation en vue d'une promotion, au poste qui avait fait l'objet de l'avis de vacance 2017/0054. Finalement, dans la décision datée du 20 juin 2018, que le requérant attaque, le Directeur général a rejeté sa demande de réexamen et fait droit à sa demande de saisir directement le Tribunal, conformément au point B) de la disposition 12.02.1 du Règlement du personnel.

2. Selon la jurisprudence du Tribunal, la décision d'une organisation internationale de procéder à une nomination relève du pouvoir d'appréciation de son chef exécutif et ne peut faire l'objet que d'un contrôle limité. Une telle décision ne peut être annulée que si elle a été prise par un organe incompétent, est entachée d'un vice de forme

* Traduction du greffe.

ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, omet de tenir compte de faits essentiels, est entachée de détournement de pouvoir ou tire du dossier des conclusions manifestement erronées. Cela dit, toute personne qui s'est portée candidate à un poste qu'une organisation a décidé de pourvoir par voie de concours a le droit de voir sa candidature examinée dans le respect de la bonne foi et des principes fondamentaux assurant une concurrence loyale entre les candidats. Ce droit appartient à tout candidat, indépendamment de ses possibilités réelles d'obtenir le poste à pourvoir. Toute organisation doit se conformer aux règles régissant la sélection des candidats et, lorsque la procédure se révèle viciée, le Tribunal peut annuler toute nomination qui en a résulté, étant entendu que l'organisation devra tenir le candidat retenu indemne de tout préjudice pouvant résulter de l'annulation d'une nomination qu'il a acceptée de bonne foi. Toutefois, la sélection des candidats étant nécessairement basée sur le mérite et exigeant d'excellentes qualités de jugement de la part des personnes impliquées dans le processus de sélection, un requérant doit prouver que ce processus était entaché d'un vice substantiel qui a eu une incidence sur l'examen et l'évaluation de sa candidature. Il ne suffit pas d'affirmer que l'on est mieux qualifié que le candidat retenu (voir, par exemple, les jugements 4023, au considérant 2, et 4001, au considérant 4).

3. L'AIEA soulève d'emblée la question de la recevabilité, relevant que le requérant formule pour la première fois dans la requête une allégation de harcèlement institutionnel de la part de l'Agence. Elle soutient que cette allégation est une nouvelle conclusion qui n'a pas été formulée dans la demande de réexamen et doit donc être rejetée.

4. Dans son mémoire en requête, le requérant conteste la décision attaquée en invoquant les moyens suivants:

A. Abus de pouvoir: nomination entachée d'excès de pouvoir en ce qu'elle a violé les exigences réglementaires énoncées au paragraphe D du Statut de l'Agence et concomitamment les dispositions de la section 1 de la partie II du Manuel administratif et de l'article 3.01 du Statut du personnel.

B. Abus de pouvoir: la décision attaquée est viciée en ce qu'elle procède d'un harcèlement institutionnel, dû à une inégalité de traitement, un manquement aux principes de confiance mutuelle et d'équité, une violation des garanties d'une procédure régulière, une violation du principe de bonne foi, une violation du devoir de sollicitude qui en découle et un manquement au devoir d'information et à l'obligation de motivation de toute décision.

5. Après avoir présenté des arguments à l'appui de son affirmation selon laquelle la décision attaquée devrait être annulée en raison de prétendues violations constitutives d'abus de pouvoir, le requérant conclut que la candidate retenue a été «manifestement avantagée dans sa démarche visant à obtenir le poste vacant [...] du fait que [lui a] été exclu illégalement [...] par suite de harcèlement institutionnel, alors que toute évaluation est naturellement conditionnée par la quantité et la qualité des candidats à évaluer»*. Il le répète dans sa réplique en indiquant que les violations qui auraient porté atteinte à sa dignité et à sa carrière peuvent être décrites plus justement grâce à la définition du harcèlement institutionnel donnée par le Tribunal. Il déclare que son allégation de harcèlement institutionnel est un nouveau moyen, qu'il est en droit d'avancer, car celui-ci n'excède pas le champ des conclusions formulées dans sa demande de réexamen initiale. Mais il ne s'agit pas d'un nouveau moyen. Il s'agit manifestement d'une nouvelle conclusion qui aurait dû être soulevée dans le cadre de la procédure de recours interne. Tel n'ayant pas été le cas, cette conclusion est irrecevable devant le Tribunal. De surcroît, le Tribunal a rejeté les allégations de harcèlement formulées par le requérant dans le jugement 4345, au considérant 8.

6. Le requérant soulève des questions concernant la décision de nommer la candidate retenue dans le cadre d'une réaffectation en vue d'une promotion afin de pourvoir par intérim le poste de responsable des relations avec la clientèle. Le Tribunal estime que ces questions dépassent le cadre de la présente requête et se concentrera sur celles qui

* Traduction du greffe.

sont surtout liées à la décision attaquée du 20 juin 2018 ainsi qu'aux faits et à la procédure ayant donné lieu à cette décision.

7. Le requérant soutient qu'il n'a pas été informé du résultat de sa candidature au poste litigieux. Il ressort toutefois du dossier qu'il en a été informé par le courriel du 7 juin 2017. Le requérant prétend que la décision attaquée n'est pas suffisamment motivée, ce qui constituerait un manquement de l'AIEA à son devoir de motiver dûment sa décision et l'a exposé à une inégalité de traitement et à une discrimination dans la procédure de recrutement, car aucun élément de la décision attaquée ne montre que chacun de ses moyens a été dûment examiné. Selon la jurisprudence, telle qu'elle ressort du considérant 5 du jugement 4081 par exemple, la motivation d'une décision doit permettre à son destinataire d'en connaître les raisons, notamment pour le mettre à même de se déterminer en conséquence; elle doit également permettre aux autorités compétentes de vérifier si la décision est conforme au droit, et notamment mettre le Tribunal de céans en mesure d'exercer son pouvoir de contrôle. Toutefois, le Tribunal a également indiqué, au considérant 4 du jugement 2978, que, lorsqu'il s'agit des résultats d'un concours et, plus généralement, lorsque l'administration exerce son choix entre plusieurs candidats, l'obligation de motiver n'implique pas que les motifs du choix soient communiqués en même temps que la décision. Ces motifs peuvent être communiqués ultérieurement, notamment dans le cadre d'une procédure découlant d'une contestation du processus de sélection, comme c'était le cas en l'espèce. La conclusion est donc dénuée de fondement.

8. Le requérant soutient que son droit à une procédure de recours interne équitable a été violé, car l'AIEA ne lui a pas fourni la preuve des qualifications de la candidate retenue. Il affirme que, contrairement à la jurisprudence du Tribunal selon laquelle la divulgation de ces informations ne peut pas être refusée pour des raisons de confidentialité, il n'a pas eu connaissance de toutes les pièces sur lesquelles la décision contestée était fondée. Il soutient qu'en l'absence d'une telle divulgation il n'existe pas de preuve que, lorsque la candidate retenue a présenté sa candidature, elle possédait les qualifications requises pour pouvoir

occuper le poste litigieux. Cette allégation est dénuée de fondement. Premièrement, selon la jurisprudence, un fonctionnaire doit avoir connaissance, en règle générale, de toutes les pièces sur lesquelles l'autorité fonde ou s'apprête à fonder sa décision à son encontre, et la divulgation de ces pièces ne peut normalement être refusée pour des raisons de confidentialité. La décision de nommer la candidate retenue, qui est au centre de la contestation du requérant, n'était pas une décision prise à l'encontre du requérant. En outre, et sans doute parce que l'affaire a été renvoyée directement devant le Tribunal, le requérant n'a demandé la divulgation de documents que dans le cadre de la présente procédure, aucune preuve n'établissant que la décision qu'il conteste était fondée sur certains des documents demandés. De l'avis du Tribunal, la divulgation de documents à laquelle a procédé l'AIEA dans le cadre de la présente procédure satisfait aux exigences de la jurisprudence.

9. Le requérant prétend principalement que la candidate retenue ne possédait pas les qualifications et l'expérience requises pour pouvoir occuper le poste litigieux. Selon la jurisprudence, une organisation internationale qui décide de procéder à une nomination par voie de concours ne peut finalement retenir un candidat qui ne remplirait pas l'une des conditions touchant aux qualifications requises spécifiées dans l'avis de vacance de poste. Un tel procédé, qui revient à modifier les critères exigés pour la nomination à ce poste pendant les opérations de sélection, encourt en effet la censure du Tribunal à un double titre. D'une part, il constitue une violation du principe *patere legem quam ipse fecisti*, qui interdit à l'administration de méconnaître les règles qu'elle a elle-même définies. À cet égard, une modification des critères applicables au cours de la procédure de sélection porte atteinte, plus généralement, aux obligations de confiance mutuelle et de loyauté que les organisations internationales sont tenues de respecter dans les rapports qu'elles entretiennent avec leur personnel. D'autre part, la remise en cause par l'autorité de nomination, après le début de la procédure, des qualifications initialement exigées pour occuper le poste à pourvoir entache les opérations de sélection d'une grave irrégularité au regard du principe d'égalité des chances entre les candidats. Quels que puissent être les motifs qui aient conduit à en user, un tel procédé porte

inévitablement atteinte aux garanties d'objectivité et de transparence indispensables pour assurer le respect de ce principe essentiel, dont la violation vicie toute nomination par voie de concours (voir le jugement 3073, au considérant 4).

En outre, l'article VII.D du Statut de l'AIEA prévoit que le Directeur général assure à l'Agence les services de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité. Cette exigence fondamentale se retrouve aux paragraphes 60, 66, 78 et 83 de la section 3 de la partie II du Manuel administratif, ainsi qu'à l'article 3.01 du Statut du personnel, qui prévoit ce qui suit:

«Le Directeur général [...] est responsable de l'engagement du personnel. La considération dominante en matière de recrutement, d'emploi et de promotion des fonctionnaires doit être d'assurer à l'Agence les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités de travail, de compétence technique et d'intégrité. Sous réserve de cette considération, il est tenu compte des contributions des États Membres et de l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Le choix des fonctionnaires se fait sans distinction de race, de sexe ou de religion.»

10. Les qualifications, l'expérience et les compétences linguistiques requises pour le poste litigieux étaient énoncées comme suit dans l'avis de vacance 2017/0051 (014382):

- Diplôme universitaire supérieur en informatique, en technologies de l'information, en gestion ou dans un domaine connexe.
- Une certification internationale reconnue en gestion de projet, comme la certification PMP ou PRINCE2 Practitioner, est souhaitable.
- Une certification internationale reconnue en gestion de services, comme la certification ITIL Practitioner, est souhaitable.
- Minimum de sept ans d'expérience professionnelle en tant que responsable des relations avec la clientèle, analyste d'entreprise ou responsable de projet, dans un contexte de systèmes d'information.
- Minimum de cinq ans d'expérience dans la gestion et la fourniture de services informatiques, le soutien à l'innovation et la gestion du changement.

- Expérience dans la reconfiguration de processus: recenser les possibilités d'amélioration, proposer de nouveaux processus et obtenir l'adhésion des parties prenantes pour leur mise en œuvre.
- Excellente maîtrise de l'anglais parlé et écrit, avec un accent particulier sur les compétences rédactionnelles. La connaissance d'une autre langue officielle de l'AIEA (à savoir l'arabe, le chinois, le français, le russe ou l'espagnol) est un atout.

11. Le requérant soutient que la candidate retenue ne possédait pas les qualifications universitaires requises par l'avis de vacance de poste et que le jury de recrutement a présenté de manière erronée son diplôme d'une institution non reconnue comme une licence d'une institution reconnue, ce qui est une preuve de favoritisme. Cet argument est infondé. Il ressort du dossier que le diplôme concerné provenait d'une institution reconnue. En effet, la candidate retenue détenait bien, au moment des faits, le diplôme d'études supérieures requis, à savoir une maîtrise en administration des entreprises délivrée par l'Open University Business School (Royaume-Uni), qui est une université reconnue et accréditée. L'AIEA admet que le rapport d'évaluation qui figure dans la synthèse des propositions de nominations indique à tort que la candidate retenue détient une licence alors qu'il s'agit d'un diplôme professionnel en gestion. Toutefois, une licence ne faisait pas partie des critères énoncés dans l'avis de vacance de poste. Dès lors que la candidate retenue possédait le diplôme d'études supérieures requis, l'erreur commise par le jury, qui a mentionné une licence, était sans conséquence et aucune pièce produite ne permet de conclure que l'erreur était une preuve de favoritisme ou de tout autre motif entachant le processus de sélection d'un vice substantiel imposant d'annuler ce processus ou la décision attaquée, qui confirmait la nomination de la candidate retenue.

12. Le requérant soutient qu'il y a eu «[v]iolation grave des conditions d'objectivité et de transparence du concours établies par le Tribunal dans le jugement 1595, au considérant 10, pour fausse déclaration de titres universitaires, présentation peu scrupuleuse des

faits et conclusions erronées tirées des éléments de preuve»*. Il soutient que la candidate retenue a fait une fausse déclaration quant à ses titres universitaires en omettant délibérément de déclarer que sa certification de praticien agréé PRINCE2 avait expiré depuis 2015, alors que sa certification à lui était encore valable jusqu'en novembre 2018. Il affirme que la certification de la candidate retenue, comme la sienne, aurait été valable pendant cinq ans à compter de 2009, date à laquelle elle a été délivrée, mais que celle-ci a fait une fausse déclaration quant à ses titres universitaires en déclarant, dans sa candidature et dans ses observations sur la présente requête, que son certificat était encore valable, dans le but clairement inapproprié de donner frauduleusement une image plus favorable de ses qualifications et de voir sa candidature retenue. Il soutient qu'«il s'agissait d'actes de malveillance, qui ont irrémédiablement entaché [sa] nomination [...] de mauvaise foi et d'abus de pouvoir, dans la mesure où ni le meilleur intérêt de l'organisation ni les exigences de l'article VII.D du Statut de l'Agence ne peuvent être satisfaits par une fausse déclaration de titres universitaires»*. Il soutient donc que la nomination de la candidate retenue était entachée d'excès de pouvoir et doit être annulée, dès lors qu'en vertu de la jurisprudence du Tribunal seul un candidat retenu ayant accepté sa nomination de bonne foi doit être tenu indemne de tout préjudice en cas d'annulation de cette nomination. Ces arguments sont dénués de fondement.

13. À la question «Possédez-vous une certification internationalement reconnue en gestion de services, comme la certification ITIL Practitioner ?», la candidate retenue a répondu par la négative. Elle a répondu par l'affirmative à la question: «Possédez-vous une certification internationalement reconnue en gestion de projet, comme la certification PMP ou PRINCE2 Practitioner ?». Au moment des faits, cette certification, qui lui avait été délivrée en 2009, n'était plus effective puisqu'une telle certification est délivrée sous réserve de renouvellement après cinq ans. Toutefois, de l'avis du Tribunal, il n'est pas raisonnable de conclure que, en omettant de déclarer que la certification n'avait pas été renouvelée, la candidate retenue a fait

* Traduction du greffe.

une fausse déclaration quant à ses titres universitaires dans le but inapproprié de donner frauduleusement une image plus favorable de ses qualifications et de voir sa candidature retenue. Dans ses observations sur la requête, la candidate retenue a, en conformité avec les faits, déclaré de façon exacte qu'elle détenait un titre de «praticien agréé PRINCE2», délivré en 2009, ainsi qu'un certificat ITIL Foundation en gestion de services informatiques, délivré en 2017. L'AIEA a joint les certificats du requérant (actuels et expirés) à sa duplique. En tout état de cause, il s'agissait d'une qualification souhaitable et non requise.

14. Le requérant soutient que la candidate retenue ne possédait pas l'expérience requise pour le poste litigieux. L'avis de vacance exigeait notamment un minimum de sept ans d'expérience professionnelle en tant que responsable des relations avec la clientèle, analyste d'entreprise ou responsable de projet, dans un contexte de systèmes d'information; un minimum de cinq ans d'expérience dans la gestion et la fourniture de services informatiques, le soutien à l'innovation et la gestion du changement; et de l'expérience dans la reconfiguration de processus: recenser les possibilités d'amélioration, proposer de nouveaux processus et obtenir l'adhésion des parties prenantes pour leur mise en œuvre.

15. Le requérant soutient que le processus de sélection est entaché de graves violations du droit et d'abus de pouvoir, le concours n'étant finalement qu'un simulacre. Il soutient en outre que rien dans le dossier ne montre que, au moment de présenter sa candidature au poste litigieux, la candidate retenue possédait les sept ans d'expérience professionnelle dans un contexte de systèmes d'information ou le minimum requis de cinq ans d'expérience dans la gestion et la fourniture de services informatiques. Il prétend que ces insuffisances, ainsi que d'autres au regard des exigences de preuve que la candidate retenue possédait l'expérience requise, montrent que la décision de la nommer au poste litigieux était fondée sur des conclusions erronées tirées des pièces produites et sur un abus de pouvoir.

16. L'allégation du requérant selon laquelle la candidate retenue ne possédait pas l'expérience requise pour le poste litigieux est infondée. L'AIEA relève que, dans ses observations sur la requête, la candidate retenue a indiqué qu'elle avait quinze ans d'expérience professionnelle (huit de plus que les sept ans requis) dans la gestion des relations avec la clientèle, l'analyse d'entreprise et la gestion de projet dans un contexte de systèmes d'information, et quinze ans d'expérience professionnelle (dix de plus que les cinq ans requis) dans la fourniture de services, le soutien aux technologies nouvelles et innovantes et la gestion du changement. L'AIEA prend également note de sa déclaration selon laquelle elle a «une grande expérience et des contributions vérifiables dans le domaine de la reconfiguration de processus»*. L'AIEA mentionne ensuite la prestation manifestement très solide de la candidate retenue lors de l'entretien, comme l'a précisé le jury dans la synthèse des propositions de nominations issue du processus de sélection. L'AIEA indique également qu'après avoir soigneusement examiné les compétences, les qualifications et l'expérience de la candidate retenue, le jury de recrutement avait conclu qu'elle était «Bien qualifiée» pour occuper le poste litigieux, et que le jury avait examiné de façon approfondie son expérience ainsi que l'expérience des autres candidats, en leur accordant le même degré d'attention. Le jury a procédé à une évaluation détaillée de l'expérience de la candidate retenue dans la synthèse des propositions de nominations et a conclu qu'elle remplissait les critères énoncés dans l'avis de vacance. Le Tribunal ne décèle aucune erreur manifeste dans cette évaluation. En outre, le requérant, auquel incombe la charge de la preuve, ne fournit aucun élément de preuve à l'appui de son allégation selon laquelle la candidate retenue ne possédait pas l'expérience requise. En tout état de cause, il n'appartient pas au Tribunal de procéder à une nouvelle appréciation de tous les éléments du dossier ni de remettre en cause l'évaluation des candidats effectuée par le jury de recrutement.

17. Le moyen tiré d'un abus de pouvoir est infondé, dès lors que le requérant ne produit aucune preuve pour établir que la décision de nommer la candidate retenue n'a pas été prise de bonne foi ou qu'elle

* Traduction du greffe.

a été prise à des fins inappropriées (voir, par exemple, les jugements 4261, au considérant 10, et 4345, au considérant 6). Il n'a pas non plus fourni d'éléments d'appréciation d'une qualité et d'un poids suffisants pour établir que cette décision était fondée sur une inégalité de traitement, un parti pris ou le favoritisme (voir, par exemple, les jugements 3380, au considérant 9, et 4408, aux considérants 21 et 22, et la jurisprudence qui y est citée), comme il l'affirme.

Au vu de ce qui précède, la requête doit être rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 25 octobre 2021, par M. Michael F. Moore, Président du Tribunal, Sir Hugh A. Rawlins, Juge, et M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé le 27 janvier 2022 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS ROSANNA DE NICTOLIS

DRAŽEN PETROVIĆ