

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

A.

c.

AIEA

139^e session

Jugement n° 4953

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), formée par M^{me} S. A. le 19 octobre 2021 et régularisée le 23 novembre 2021, le mémoire en réponse de l'AIEA du 8 mars 2022, la réplique de la requérante du 3 juin 2022, la duplique de l'AIEA du 2 septembre 2022, les écritures supplémentaires de la requérante du 14 octobre 2022 et les observations finales de l'AIEA du 16 décembre 2022;

Vu les informations communiquées, à la demande du Tribunal, par l'AIEA les 25 juin et 5 août 2024 et par la requérante le 10 juillet 2024;

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;

Considérant que les faits de la cause peuvent être résumés comme suit:

La requérante conteste la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée.

La requérante est entrée au service de l'AIEA en 2010. Au moment des faits, elle était assistante d'équipe, au grade G-4, au sein de la Division du cycle du combustible nucléaire et de la technologie des déchets du Département de l'énergie nucléaire (NEFW selon son sigle anglais) et était titulaire d'un contrat de durée déterminée financé au moyen de ressources extrabudgétaires. Le 7 mars 2019, la requérante

accepta une prolongation de son engagement de durée déterminée jusqu'au 31 août 2020. La lettre de prolongation de contrat précisait que «[c]ette prolongation n'autoris[ait] à aucun moment à compter sur une autre prolongation, un renouvellement ou une nomination d'un type différent ni à y avoir droit»* et comportait la mention suivante: «3. Condition particulière: Le présent engagement est financé au moyen de ressources extrabudgétaires et peut, sous réserve de l'application des dispositions pertinentes du Statut du personnel, prendre fin avant la date d'expiration prévue si les ressources extrabudgétaires requises ne sont plus disponibles»*.

Le 6 décembre 2019, la requérante porta plainte auprès du Bureau des services de supervision interne (OIOS selon son sigle anglais) pour harcèlement de la part de deux nouveaux collègues de la NEFW. Dans le cadre de son évaluation préliminaire de la requête, le 7 février 2020, l'OIOS convoqua la supérieure hiérarchique de la requérante pour un entretien. L'entretien eut lieu le 17 février 2020. À l'issue de l'examen préliminaire, l'OIOS classa la plainte.

Le 18 février 2020, dans un courriel adressé à sa supérieure hiérarchique, la requérante écrivit qu'elle «[n'était] pas d'accord avec les affirmations [de sa supérieure]»* figurant dans son rapport d'évaluation de résultats pour 2019. Elle concluait son courriel en déclarant: «Je suis très étonnée de lire tout cela et constate [un] brusque changement de votre attitude à mon égard en ce qui concerne l'évaluation de mes résultats»*.

Dans un courriel du 29 juin 2020, la supérieure hiérarchique de la requérante l'informa qu'elle avait été en contact avec des représentants du gouvernement donateur et qu'elle avait «reçu un message clair indiquant qu'ils [n'avaient] pas l'intention de proposer [à la requérante] une nouvelle prolongation»* de son contrat, dès lors que «le taux d'exécution [avait] chuté en raison de la COVID-19 et le taux d'exécution prévu pour 2020 [était] très faible. Par conséquent, les donateurs [avaient] décidé de mettre fin à l'accord de coparrainage d'un

* Traduction du greffe.

poste d'assistant d'équipe»* et «[l]es fonds du projet [...] restants [seraient] affectés à d'autres moyens d'exécution [hors personnel] que les donateurs considéreraient désormais comme davantage prioritaires.»* Elle indiquait également qu'en raison du congé de maternité de la requérante, prévu du 11 juillet au 31 octobre 2020, son engagement serait prolongé pour «couvrir la période»*, mais qu'elle avait demandé à la Division des ressources humaines de rédiger une lettre pour confirmer la non-prolongation du contrat au-delà du 31 octobre 2020.

Le 3 juillet 2020, en application de la politique en matière de protection des lanceurs d'alerte, figurant à la section 3 du titre III du Manuel administratif, la requérante déposa une plainte pour représailles, dans laquelle elle alléguait notamment que la non-prolongation de son contrat constituait une mesure de représailles de la part de sa supérieure hiérarchique suite au dépôt de sa plainte pour harcèlement du 6 décembre 2019.

Par lettre du 21 juillet, le directeur par intérim de la Division des ressources humaines écrivit à la requérante que, «[c]omme [elle] le sav[ait], [...] [c]onformément à la clause 3 de [sa] lettre de nomination relative à [son] engagement à durée déterminée financé au moyen de fonds extrabudgétaires, [...] ses services ne ser[ai]ent pas prolongés»* au-delà du 31 octobre 2020. L'engagement de la requérante fut finalement prolongé jusqu'au 14 novembre 2020 afin de couvrir toute la durée de son congé de maternité ainsi qu'une période de deux semaines de congé de maladie certifié.

Le 5 septembre 2020, le chef du Bureau de la déontologie fit savoir à la requérante qu'à l'issue de l'examen préliminaire, il avait renvoyé ses allégations de représailles à l'OIOS pour enquête et qu'elle «sera[it] informée de la décision du Bureau de la déontologie concernant la question de savoir si des représailles avaient ou non été commises une fois que l'OIOS aura[it] achevé son enquête»*.

Le 17 septembre, alléguant une nouvelle fois que la non-prolongation de son contrat constituait un acte de représailles, la requérante demanda au Directeur général de réexaminer la décision «de ne pas prolonger

* Traduction du greffe.

[son] engagement à durée déterminée financé au moyen de fonds extrabudgétaires»*.

Le 14 octobre 2020, l'OIOS acheva son enquête sur la plainte de la requérante pour représailles. L'OIOS conclut que la décision de ne pas renouveler le contrat de la requérante était raisonnable et qu'elle aurait été prise de toute façon, indépendamment de sa plainte du 6 décembre 2019 pour harcèlement.

Par lettre du 6 novembre 2020, le chef du Bureau de la déontologie indiqua à la requérante qu'il avait conclu à l'absence de représailles. Selon sa lettre, «[a]près un examen indépendant de l'enquête de l'OIOS et des pièces justificatives, le Bureau de la déontologie [estimait] qu'il ressortait du dossier que l'AIEA avait des raisons de ne pas renouveler son contrat qui ne relevaient pas de représailles»* et qu'«il exist[ait] des preuves claires et convaincantes que la direction aurait pris la décision de ne pas renouveler [son] contrat, décision prétendument considérée comme une mesure de représailles, en l'absence de [sa plainte du 6 décembre 2019 pour harcèlement] et que cette décision n'avait pas été prise pour sanctionner, intimider ou blesser [la requérante]»*. Le chef du Bureau de la déontologie concluait sa lettre en indiquant que le Bureau considérait que la plainte de la requérante pour représailles était classée. La requérante ne fit pas appel de cette décision en interne.

Le 13 novembre, le Directeur général notifia à la requérante sa décision de rejeter sa demande de réexamen. Dans sa réponse à la demande de réexamen, le Directeur général indiquait qu'il «a[vait] décidé d'accepter la conclusion du chef du Bureau de la déontologie selon laquelle il n'y a[vait] pas eu de représailles dans [son] cas»*. Relevant que l'engagement de durée déterminée de la requérante était financé au moyen de fonds extrabudgétaires, il expliquait qu'«en juin 2020 le donateur a[vait] choisi de réaffecter ses fonds du poste des dépenses de personnel à celui des dépenses hors personnel, de sorte que les ressources extrabudgétaires n'étaient plus disponibles pour financer [le] poste [de la requérante]»*. Le Directeur général indiquait en outre que «la décision de ne pas renouveler l'engagement [de la requérante]

* Traduction du greffe.

au-delà du 14 novembre 2020 a[vait] été prise conformément à l’alinéa ii du paragraphe 7 du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, selon lequel la prolongation d’un engagement de durée déterminée de la catégorie des services généraux [était] subordonnée à la disponibilité de fonds»* et que cette décision était également conforme au paragraphe 95 de la section 3 du titre II du Manuel administratif. Il déclarait également que «la décision de ne pas renouveler [l’]engagement [de la requérante] au-delà du 14 novembre 2020 a[vait] été prise par le directeur par intérim de la Division des ressources humaines»* et que «le courriel de [la supérieure hiérarchique de la requérante] du 29 juin 2020 indiqu[ait] à tort que “les donateurs [...] n’avaient pas l’intention de [lui] proposer une nouvelle prolongation”, car un donateur n’a[vait] pas compétence pour ce faire»*.

Le 14 novembre, l’engagement de la requérante prit fin et elle quitta le service de l’organisation.

Le 12 décembre 2020, la requérante saisit la Commission paritaire de recours en vue de contester la décision du 13 novembre 2020.

Dans son rapport daté du 22 juin 2021, la Commission paritaire de recours recommanda le rejet du recours de la requérante. La Commission ne trouvait «aucune raison de mettre en doute les conclusions de l’OIOS et du Bureau de la déontologie selon lesquelles aucun acte de représailles tel qu’allégué par [la requérante] n’avait été commis»*. Plus précisément, la Commission relevait «qu’il y avait manifestement eu des échanges de courriels entre les [experts détachés à titre gracieux par un gouvernement donateur] et [la supérieure hiérarchique de la requérante] entre le 29 janvier et le 3 février 2020 concernant l’éventuelle non-prolongation du contrat de [la requérante] et la Commission estime que cela constituait une base solide pour étayer la conclusion de l’OIOS selon laquelle aucun acte de représailles, tel que prévu par la section 3 du titre III du Manuel administratif, n’avait été commis»*. Après avoir pris note des explications de la supérieure hiérarchique de la requérante et de la fonctionnaire d’administration de la NEFW concernant l’absence de financement pour le poste de la requérante, la Commission

* Traduction du greffe.

concluait qu'«il [était] évident que le poste financé au moyen de fonds extrabudgétaires que [la requérante] occupait était de nature temporaire»*. Elle concluait également que, «[s]'agissant du suivi de l'exécution des projets par les experts détachés à titre gracieux, la Commission estimait que rien ne prouvait que ces personnes étaient intervenues dans la gestion ou la prise de décision concernant le contrat de [la requérante] et que la décision de ne pas prolonger le contrat de [la requérante] avait été traitée, à tous les stades, dans le cadre de la hiérarchie de [la requérante]»*.

Le 23 juillet 2021, le Directeur général informa la requérante qu'il avait décidé d'accepter la recommandation de la Commission paritaire de recours tendant au rejet de son recours. Le Directeur général notait que «la Commission avait soigneusement examiné les explications fournies par [la supérieure hiérarchique de la requérante] et [avait] conclu que la décision de ne pas prolonger l'engagement [de la requérante] était “une conséquence de la pandémie et de l'annulation de l'ensemble des événements en présentiel et des déplacements”, qui avait entraîné une diminution de la charge de travail du poste et incité le donateur des fonds extrabudgétaires concernés à les réaffecter à des dépenses hors personnel»*. Il ajoutait qu'il «approuv[ait] l'analyse de la Commission et estim[ait] que la décision de ne pas prolonger l'engagement [de la requérante] repos[ait] sur un motif valable, qui ne relevait pas de représailles»*. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner sa réintégration avec effet rétroactif ou, à défaut, que lui soient versés des dommages-intérêts pour tort matériel équivalant à une année de traitement, y compris les cotisations de retraite. Elle demande également le versement de 15 000 euros de dommages-intérêts pour tort matériel à raison de la perte de capacité de gain à venir. Elle demande en outre que lui soient octroyés des dommages-intérêts pour tort matériel ou «l'équivalent des contributions totales de [l'AIEA] au fonds de pension pour une année»* à raison de la «perte prévue de prestations en matière de retraite»*. Enfin, elle réclame des dommages-intérêts pour

* Traduction du greffe.

tort moral d'un montant de 30 000 euros, ainsi que des dépens d'un montant de 8 000 euros.

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

CONSIDÈRE:

1. Dans la décision, datée du 23 juillet 2021, que la requérante attaque, le Directeur général a fait sienne la recommandation unanime de la Commission paritaire de recours, formulée dans son rapport du 22 juin 2021, de rejeter le recours interne que la requérante avait formé contre la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée lorsqu'il viendrait à expiration. La requérante a été informée de cette décision par la lettre du 21 juillet 2020 du directeur par intérim de la Division des ressources humaines.

2. Au moment des faits, la requérante était titulaire d'un contrat de durée déterminée en qualité d'assistante d'équipe, au grade G-4, au sein de la Division du cycle du combustible nucléaire et de la technologie des déchets du Département de l'énergie nucléaire (NEFW selon son sigle anglais). Son engagement était exclusivement financé au moyen de contributions extrabudgétaires, fournies par le gouvernement japonais par l'intermédiaire de son Ministère de l'économie, du commerce et de l'industrie (METI selon son sigle anglais) et de son Ministère de l'éducation, de la culture, des sports, des sciences et de la technologie (MEXT selon son sigle anglais). La Commission paritaire de recours a relevé qu'à cette époque le gouvernement japonais mettait à disposition un certain nombre d'experts détachés à titre gracieux qui étaient affectés aux activités de l'AIEA financées au moyen de fonds extrabudgétaires. Le contrat de durée déterminée dont la requérante était alors titulaire devait arriver à expiration le 31 août 2020. Toutefois, en application de l'alinéa d du paragraphe 1 du point A de la disposition 7.04.2 du Règlement du personnel, elle a bénéficié d'une

«prolongation administrative»* jusqu'au 31 octobre 2020, soit la fin de son congé de maternité, qui a été approuvée le 15 mars 2020, ainsi que d'une prolongation supplémentaire jusqu'au 14 novembre 2020 pour couvrir deux semaines de congé de maladie certifié.

3. Le directeur par intérim de la Division des ressources humaines a informé la requérante, par lettre du 21 juillet 2020, que, conformément à la clause 3 de sa lettre de nomination, son engagement financé au moyen de fonds extrabudgétaires ne serait pas prolongé. La clause 3, qui figurait sous la rubrique «Condition particulière»*, énonçait que l'engagement de la requérante était «financé au moyen de ressources extrabudgétaires et [pouvait], sous réserve de l'application des dispositions pertinentes du Statut du personnel, prendre fin avant la date d'expiration prévue si les ressources extrabudgétaires requises [n'étaient] plus disponibles»*. Le contrat dont la requérante était alors titulaire n'a pas pris fin avant sa date d'expiration mais n'a pas été renouvelé lorsqu'il est arrivé à échéance. En particulier, la clause 2 de sa lettre de nomination indiquait ce qui suit: «2. Résiliation: Cette prolongation n'autorise à aucun moment à compter sur une autre prolongation, un renouvellement ou une nomination d'un type différent ni à y avoir droit»*. Les clauses 2 et 3 de sa lettre de nomination étaient conformes à l'alinéa a du paragraphe 99 de la section 3 du titre II du Manuel administratif, qui est rédigé en des termes analogues.

4. Le Tribunal reconnaît qu'en application de ces dispositions, qu'elles figurent dans le régime réglementaire d'une organisation internationale ou dans la lettre de nomination d'un membre du personnel, une organisation internationale jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle prend une décision au sujet de la prolongation ou non d'un contrat de durée déterminée. Le Tribunal respecte le pouvoir d'appréciation d'une organisation pour ce qui concerne ses propres besoins et les perspectives de carrière de ses agents. Toutefois, ce pouvoir d'appréciation n'est pas sans limite et ne peut faire l'objet que d'un contrôle restreint. En règle générale, le

* Traduction du greffe.

Tribunal annulera une décision de ne pas renouveler ou prolonger un engagement si elle émane d'un organe incompétent, viole une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de fait ou de droit, ou si des éléments de fait essentiels n'ont pas été pris en considération, ou s'il peut être établi que la décision repose sur un détournement de pouvoir ou enfin si des conclusions manifestement erronées ont été tirées des pièces du dossier (voir le jugement 4503, au considérant 7). Le rôle du Tribunal dans l'examen d'une décision de non-renouvellement d'un contrat de durée déterminée pour des raisons budgétaires est limité (voir, par exemple, les jugements 4834, au considérant 2, et 3367, au considérant 11).

5. Pour contester la décision attaquée, la requérante affirme qu'elle reposait sur un rapport vicié de la Commission paritaire de recours, qui contient des erreurs de fait et de droit. Le Tribunal estime qu'il y a lieu de résumer les motifs de sa contestation comme suit:

- 1) La décision de non-prolongation était entachée d'abus de pouvoir. Elle constituait une violation du paragraphe 3 de l'annexe IV de la section 11 de la partie II du Manuel administratif et de la disposition 1.04 du Règlement du personnel, car la non-prolongation n'a pas été décidée de manière indépendante par le directeur par intérim de la Division des ressources humaines, mais était fondée sur l'instruction de la supérieure hiérarchique (de la requérante) à la suite d'une décision du gouvernement donateur, qui n'était pas habilité à prendre une telle décision.
- 2) En prenant la décision de ne pas prolonger l'engagement de la requérante, l'AIEA n'a pas respecté le point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, car des crédits étaient disponibles pour son poste et ses fonctions étaient toujours requises.
- 3) La décision de ne pas renouveler son contrat constituait un acte de représailles à son encontre.
- 4) L'AIEA n'a fait aucun effort pour la réaffecter à un autre poste.
- 5) L'AIEA a manqué à son devoir de sollicitude et de confiance mutuelle à son égard, en particulier compte tenu de la situation personnelle de la requérante au moment des faits.

6. S'agissant du quatrième motif, la requérante affirme que la fonctionnaire d'administration de la NEFW a déclaré que «la Division s'était efforcée de réaffecter [la requérante], mais aucun poste n'était disponible»* et soutient que la Commission paritaire de recours a accepté cette déclaration sans réclamer ni recevoir aucune preuve pour en vérifier l'exactitude. Elle insiste sur le fait que rien n'indiquait que l'AIEA avait fait un quelconque effort pour la réaffecter à un autre poste. Toutefois, la requérante reconnaît qu'elle a été inscrite sur une «liste de réserve»* à compter du 1^{er} novembre 2020 et qu'elle s'est finalement vu offrir un contrat d'assistance temporaire à l'AIEA pour une durée de trois mois, du 10 novembre 2021 au 9 février 2022. Le quatrième motif est donc dénué de fondement.

7. S'agissant du troisième motif, le Tribunal accepte la déclaration de la requérante selon laquelle, bien qu'elle n'ait pas introduit de recours contre la décision définitive de rejeter sa plainte pour représailles déposée le 3 juillet 2020, elle estime qu'elle pourrait invoquer les représailles comme moyen général pour contester la décision de ne pas prolonger son engagement à l'expiration de son contrat en 2020. Le Tribunal note que la Commission paritaire de recours et le Directeur général (dans la décision attaquée) ont traité ce moyen comme tel.

8. La requérante affirme qu'elle a déposé une plainte pour représailles en application de la section 3 du titre III du Manuel administratif en juillet 2020, que le Bureau de la déontologie a rejeté cette plainte à la suite d'une enquête de l'OIOS, mais que, dans son rapport, la Commission paritaire de recours s'est fondée à tort sur cette conclusion et n'a pas effectué d'évaluation indépendante du moyen de la requérante relatif aux représailles. Dans son rapport, constatant que la requérante insistait sur son allégation de harcèlement, la Commission paritaire de recours a examiné la chronologie des événements que la requérante avait cités pour appuyer sa thèse selon laquelle la non-prolongation de son engagement résultait de représailles de la part

* Traduction du greffe.

de sa supérieure hiérarchique à son rencontre. La Commission paritaire de recours a noté que la requérante avait déposé une plainte pour harcèlement en décembre 2019 et que l'OIOS avait procédé à une enquête, au cours de laquelle il avait interrogé la supérieure hiérarchique de la requérante et d'autres personnes en février 2020 mais avait conclu que la plainte ne justifiait pas d'enquête plus approfondie, décision que la requérante n'a pas contestée. La Commission paritaire de recours a également noté que la requérante avait déposé une plainte contre sa supérieure hiérarchique en application de la politique en matière de protection des lanceurs d'alerte, figurant à la section 3 du titre III du Manuel administratif. Dans cette plainte, elle a allégué que la décision de ne pas prolonger son contrat était un acte de représailles lié à sa précédente plainte pour harcèlement. La Commission a noté que l'OIOS avait enquêté sur cette plainte et avait établi, au vu des preuves produites, que des discussions avaient été engagées concernant une éventuelle réaffectation des fonds extrabudgétaires alloués au poste de la requérante avant qu'une quelconque partie autre que l'OIOS ait été contactée au sujet de la plainte de la requérante pour harcèlement. Ainsi, l'OIOS avait conclu que la décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante était une conséquence naturelle de la décision du gouvernement donateur de réaffecter les fonds alloués à son poste et que cette décision aurait été prise de toute façon, indépendamment de la plainte de la requérante pour harcèlement. La Commission paritaire de recours a également constaté que c'était sur cette base que le Bureau de la déontologie avait conclu que la décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante n'avait pas été prise en représailles de sa plainte pour harcèlement et avait classé l'affaire.

9. En estimant qu'elle n'avait aucune raison de mettre en doute les conclusions de l'OIOS et du Bureau de la déontologie selon lesquelles la décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante ne constituait pas un acte de représailles, la Commission paritaire de recours a examiné les arguments sur lesquels se fondait la requérante pour alléguer le contraire. La Commission a notamment relevé que, durant la période allant du 29 janvier au 3 février 2020, avant que la supérieure hiérarchique de la requérante soit contactée par l'OIOS au

sujet de la plainte de la requérante pour harcèlement, des courriels avaient été échangés entre la supérieure hiérarchique de la requérante et les experts détachés à titre gracieux concernant l'éventuelle non-prolongation du contrat de la requérante et que «cela constituait une base solide pour étayer la conclusion de l'OIOS selon laquelle aucun acte de représailles, tel que prévu par la section 3 du titre III du Manuel administratif, n'avait été commis»*. Dans son rapport, la Commission paritaire de recours a également pris note de l'explication que la supérieure hiérarchique de la requérante lui avait fournie concernant le contexte de la création et de l'éventuelle suppression du poste de la requérante:

«[À] l'origine, les contributions et engagements du Japon pour appuyer les activités ne prévoyaient pas de financement pour le poste [de la requérante] et [...] à la suite de nouvelles consultations et négociations avec les donateurs, il avait été convenu qu'à titre de mesure temporaire ils financeraient un poste de grade G-4 sous réserve d'approbation annuelle. Par la suite, en raison de la pandémie et de l'annulation de l'ensemble des événements en présentiel et des déplacements, la charge de travail du poste avait diminué et il n'y avait plus de besoin opérationnel ou de motif justifiant la prolongation du contrat pour une année supplémentaire (c'est-à-dire de septembre 2020 à août 2021).»*

10. Le Tribunal estime qu'au vu de l'analyse de la Commission paritaire de recours et du dossier de la présente requête, il lui était loisible d'aboutir à cette conclusion (que le Directeur général a fait sienne dans la décision attaquée). L'argument de la requérante selon lequel, en violation du principe du contradictoire, la Commission paritaire de recours n'a pas obtenu de copie du rapport de l'OIOS et ne lui en a pas non plus fourni un exemplaire afin qu'elle formule des observations est, d'une part, infondé, car, comme le souligne l'AIEA, la requérante a bien reçu le rapport préliminaire et le rapport final du chef du Bureau de la déontologie. D'autre part, cet argument est sans conséquence, puisque, dans la présente requête, la requérante n'attaque pas la décision de classer sa plainte pour représailles mais la décision de ne pas prolonger son engagement de durée déterminée. Son argument selon lequel l'analyse de la Commission paritaire de recours

* Traduction du greffe.

était succincte et n'examinait pas les faits qu'elle jugeait pertinents pour trancher cette question est également infondé, dès lors que l'analyse de la Commission était exhaustive et équilibrée, et fondée sur les preuves disponibles. Le troisième motif est donc dénué de fondement.

11. S'agissant du premier motif, les arguments de la requérante reposent essentiellement sur sa correspondance avec sa supérieure hiérarchique. Elle affirme que cette correspondance l'a amenée à penser que la décision de ne pas prolonger son contrat avait été prise par le donateur, ce qui constituait selon elle un abus de pouvoir. Dans sa requête, elle renvoie en particulier aux déclarations suivantes, faites par sa supérieure hiérarchique dans le courriel qu'elle lui a adressé le 29 juin 2020 et qui semblent expliquer pourquoi son contrat n'a pas été prolongé:

«**J'ai également été en contact avec les donateurs japonais** du MEXT et du METI afin de me renseigner sur leurs futurs projets. J'ai le regret de vous informer que j'ai reçu un message clair indiquant qu'**ils n'ont pas l'intention de vous proposer** une nouvelle prolongation. Le taux d'exécution a chuté en raison de la COVID-19 et le taux d'exécution prévu pour 2020 est très faible. Par conséquent, les donateurs ont décidé de mettre fin à l'accord de coparrainage d'un poste d'assistant d'équipe. Les fonds du projet [...] restants seront affectés à d'autres moyens d'exécution [hors personnel] que les donateurs considèrent désormais comme davantage prioritaires.»* (Caractères gras ajoutés par la requérante.)

Selon la requérante, il ressort clairement de ces déclarations que la NEFW avait reçu des donateurs l'instruction de ne pas prolonger son contrat et que la Commission paritaire de recours a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que «rien ne prouvait que [les experts détachés à titre gracieux] étaient intervenus dans la gestion ou la prise de décision concernant [son] contrat, et que la décision de ne pas prolonger [son] contrat avait été traitée, à tous les stades, dans le cadre de [sa] hiérarchie»*. Elle rappelle également que, de fait, dans son recours interne, elle avait soutenu que ces déclarations montraient que c'était le donateur qui avait pris la décision de ne pas prolonger son contrat et fait valoir que cela était illégal en vertu du paragraphe 3 de l'annexe IV de

* Traduction du greffe

la section 11 de la partie II du Manuel administratif, ainsi que de la disposition 1.04 du Règlement du personnel.

12. Le sens du paragraphe 3 de l'annexe IV de la section 11 de la partie II du Manuel administratif serait mieux apprécié dans son contexte, avec les paragraphes 1, 3, 4 et 7, qui prévoient ce qui suit:

«1. Les experts détachés à titre gracieux sont mis à disposition gratuitement par des États donateurs ou des institutions donatrices pour exercer des fonctions ou exécuter des tâches particulières pour lesquelles aucune ressource n'est immédiatement disponible dans le budget de l'Agence.

[...]

3. Les experts détachés à titre gracieux n'exercent aucune activité de gestion, d'encadrement, de représentation, de formulation de politiques ou de prise de décision ni aucune fonction qui pourrait donner lieu à une collusion entre l'expert détaché à titre gracieux et l'État donateur ou l'institution donatrice, ou qui pourrait créer un conflit d'intérêts effectif, ou ressenti comme tel, entre l'Agence et l'État donateur ou l'institution donatrice.

4. Pendant la durée de leur engagement au sein de l'Agence, les experts détachés à titre gracieux sont placés sous l'autorité du Directeur général et ne sollicitent ni n'acceptent aucune instruction d'aucun gouvernement et d'aucune autorité extérieure à l'Agence. Un expert détaché à titre gracieux ne se livre à aucune activité incompatible avec son statut ou avec la bonne exécution de ses fonctions à l'Agence.

[...]

7. [...] Avant de pouvoir faire une offre à un expert détaché à titre gracieux, l'Agence doit recevoir du ou des donateurs une lettre par laquelle il(s) s'engage(nt) à respecter l'obligation de l'Agence dans le cadre de cet accord.»*

La disposition 1.04 du Règlement du personnel prévoit ce qui suit:

«Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du Secrétariat ne doivent solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autre autorité extérieure à l'Agence.»*

* Traduction du greffe.

La disposition 110.21 du Règlement financier prévoit ce qui suit:

«Les transferts de fonds à partir de projets financés au moyen de contributions extrabudgétaires s'effectuent sous réserve de l'accord écrit du donateur/contributeur et du bénéficiaire, le cas échéant.»*

13. La requérante note que, dans sa réponse à sa demande de réexamen, le Directeur général avait affirmé que la décision de ne pas prolonger son contrat avait été prise uniquement par le directeur par intérim de la Division des ressources humaines et que sa supérieure hiérarchique avait commis une erreur quant à la personne qui avait pris la décision. Elle souligne que la Commission paritaire de recours n'a pas souscrit à l'affirmation du Directeur général et a conclu que la décision avait été prise par des fonctionnaires de la NEFW, conformément à une pratique décrite par la fonctionnaire d'administration de cette division. La requérante a reproduit les passages pertinents du rapport de la Commission paritaire de recours, qui déclare notamment ce qui suit:

«M^{me} [J], la [fonctionnaire d'administration de la NEFW] [...] a décrit une pratique au sein du [Département dont relève la NEFW] selon laquelle les donateurs japonais demandaient à leurs experts détachés à titre gracieux de suivre l'exécution des projets, notamment la dépense des fonds, et d'en rendre compte à leurs autorités nationales. [...] La Commission a été amenée à comprendre que, dans ce cas, les donateurs avaient décidé, en consultation avec leurs experts détachés à titre gracieux et avec les responsables concernés au sein du Département [dont relève la NEFW], de ne pas prolonger le financement du poste de grade G-4 en raison des effets de la pandémie.»*

14. La requérante soutient qu'il s'agissait là d'une erreur, car cela signifierait que la pratique mentionnée par la Commission paritaire de recours serait contraire au paragraphe 3 de l'annexe IV de la section 11 de la partie II du Manuel administratif et à la disposition 1.04 du Règlement du personnel. Le Tribunal rappelle que, conformément à sa jurisprudence, une pratique ne peut se voir reconnaître de valeur juridique si elle contrevient à des dispositions spécifiques qui sont déjà en vigueur (voir, par exemple, les jugements 4770, au considérant 14, et 4555, au considérant 11, et la jurisprudence citée). Bien qu'à

* Traduction du greffe.

première vue l'argument de la requérante puisse sembler avoir une certaine valeur au regard de la jurisprudence, le Tribunal estime que les affirmations contenues dans le rapport de la Commission paritaire de recours reproduites ci-après et la décision attaquée remettent correctement dans son contexte la question centrale, soulevée dans le premier motif, de savoir si la décision de ne pas prolonger le contrat de la requérante a été prise illégalement par le gouvernement donateur.

Dans son rapport, la Commission paritaire de recours a relevé que la pratique en question était reflétée dans les lettres d'engagement du Japon, dans lesquelles il était écrit que «le projet de travail financé au moyen de cette contribution devrait être géré et mis en œuvre par [l'expert détaché à titre gracieux] qui est affecté à [la NEFW], ainsi que par son chef de section»*.

Dans la décision attaquée, le Directeur général a déclaré ce qui suit:

«Je constate qu'après avoir soigneusement examiné le processus de décision, la Commission a estimé que "rien ne prouvait que les experts détachés à titre gracieux qui suivaient la mise en œuvre des projets [...] étaient intervenus dans la gestion ou la prise de décision concernant le contrat [de la requérante]" ou que ledit contrat avait été traité en dehors de "la hiérarchie" de la requérante. Je souscris à cet avis et rappelle à ce sujet ma lettre du 13 novembre 2020, dans laquelle j'ai rectifié le courriel erroné du 29 juin 2020 ("J'ai le regret de vous informer que j'ai reçu un message clair selon lequel ils [les donateurs] n'ont pas l'intention de vous proposer une nouvelle prolongation"). Je répète qu'un donateur n'a pas compétence pour proposer des prolongations. Toutefois, les Règlement financier et Règles de gestion financière [de l'AIEA] autorisent un donateur à réaffecter des fonds, ce qui était le cas en l'espèce, comme le montrent les conditions énoncées dans la lettre d'engagement acceptée par l'Agence. La réaffectation ainsi effectuée était également conforme aux dispositions pertinentes des Règlement financier et Règles de gestion financière.»*

15. Il ressort de la déclaration du Directeur général susmentionnée, que le Tribunal accepte, en particulier eu égard à la disposition 110.21 des Règles de gestion financière, que le gouvernement donateur a agi en toute légalité, selon les conditions énoncées dans la lettre définissant son engagement avec l'AIEA, lorsqu'il a réaffecté les fonds qu'il avait

* Traduction du greffe.

fournis pour appuyer le projet, et, étant donné que le poste de la requérante était financé au moyen de fonds extrabudgétaires, il relevait du pouvoir d'appréciation de l'AIEA de prendre la décision de ne pas prolonger son contrat lorsqu'il est arrivé à échéance en 2020, décision qui a été prise à ce titre par le directeur par intérim de la Division des ressources humaines et communiquée à la requérante par la lettre du 21 juillet 2020. Il en résulte que le premier motif est infondé.

16. S'agissant du deuxième motif, le principal argument de l'AIEA concernant le paragraphe 7 du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel est que, comme la requérante était titulaire d'un engagement de durée déterminée financé au moyen de fonds extrabudgétaires, la décision de ne pas le prolonger avait été prise en toute légalité, car le financement du poste n'était plus disponible du fait que le gouvernement donateur avait cessé de le financer après son expiration en 2020. Le paragraphe 7 du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel dispose ce qui suit:

«F) Des engagements de durée déterminée peuvent être accordés à des fonctionnaires occupant des postes permanents pour des périodes n'excédant pas cinq années chacune.

[...]

Catégorie des services généraux

[...]

7) L'engagement initial de durée déterminée peut être prolongé ou renouvelé, normalement pour une période de deux ans, en fonction des critères suivants:

- i) Le besoin de continuité s'agissant des fonctions spécifiques assignées au poste occupé par le fonctionnaire;
- ii) La disponibilité de fonds;
- iii) Le fait que le comportement du fonctionnaire et la qualité de ses services répondent aux attentes de l'Agence ou les dépassent; et
- iv) L'intérêt supérieur de l'Agence.»*

* Traduction du greffe.

17. La requérante soutient que les restrictions budgétaires n'empêchaient pas la prolongation de son engagement. Elle prétend que des fonds étaient disponibles pour permettre sa prolongation, car le gouvernement donateur n'avait pas interrompu son financement et des éléments de preuve montraient qu'au 12 juin 2020 le projet disposait encore de suffisamment de ressources pour financer à la fois les dépenses de personnel et hors personnel, y compris son poste relevant des dépenses de personnel. La requérante ajoute que, de surcroît, la plupart des activités financées au moyen de fonds extrabudgétaires avaient été reportées à l'année suivante (2021). Elle fait en outre valoir qu'il y avait bel et bien un besoin de continuité s'agissant de son poste, car, à la suite de la non-prolongation de son contrat, les tâches afférentes à son poste avaient été exécutées sur la base d'engagements d'assistance temporaire ad hoc, d'une durée de deux ou trois mois chacun, financés sur le budget ordinaire. Elle constate que la Commission paritaire de recours a relevé que les réflexions sur l'opportunité de prolonger des postes financés au moyen de fonds extrabudgétaires sont menées au cas par cas par les départements concernés et que les décisions sont prises en fonction des critères énoncés au paragraphe 7 du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel concernant le besoin de continuité des fonctions, la disponibilité de fonds, la qualité des services et l'intérêt supérieur de l'AIEA, et que la Commission avait également relevé que son «poste extrabudgétaire n'était plus financé»* par le gouvernement donateur.

18. Constatant que la requérante avait été nommée à un poste financé au moyen de fonds extrabudgétaires et que le point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel s'appliquait aux «postes permanents»*, le Tribunal a cherché à vérifier si le poste de la requérante était en fait un poste permanent et a posé la question aux parties, en application du paragraphe 6 de l'article 9 de son Règlement. Dans son mémoire en réponse, l'AIEA a notamment informé le Tribunal que la requérante était titulaire d'un engagement de durée déterminée financé au moyen de fonds extrabudgétaires, au sens des

* Traduction du greffe.

paragrapes 95 à 99 de la section 3 du titre II du Manuel administratif («Effectifs»^{*}), qui concerne les postes financés au moyen de fonds extrabudgétaires, et que ces postes ne sont pas considérés comme des «postes permanents»^{*} au sens du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel. L'organisation a également déclaré que la référence au point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel dans la décision attaquée et dans ses écritures devant le Tribunal avait été faite par inadvertance.

19. Dans la section 3 du titre II du Manuel administratif, intitulée «Effectifs»^{*}, le paragraphe 95 relatif à la «Nomination de personnel financé au moyen de fonds extrabudgétaires»^{*} prévoit ce qui suit:

«La durée des engagements de membres du personnel financés au moyen de fonds extrabudgétaires ne devrait normalement pas excéder la période pour laquelle les fonds extrabudgétaires ont été reçus. La durée de ces engagements ne peut excéder la période pour laquelle les fonds extrabudgétaires ont été reçus que d'une période supplémentaire d'une durée maximale de deux ans, pour laquelle des fonds ont été versés par le donateur, si les conditions suivantes sont remplies:

- a) Le directeur de division du domaine bénéficiaire confirme par écrit la disponibilité de suffisamment de fonds ordinaires et/ou extrabudgétaires pour veiller à ce que ces membres du personnel puissent toujours être financés si le donateur n'est pas en mesure d'honorer son précédent engagement; et
- b) [Le directeur de la Division des ressources humaines] adhère à la confirmation du directeur de division concernant la disponibilité de suffisamment de fonds réguliers et/ou extrabudgétaires si le donateur n'est pas en mesure d'honorer son précédent engagement.»^{*}

20. Si la conclusion de Commission paritaire de recours à l'issue de son enquête dans le cadre de la procédure de recours interne, selon laquelle les réflexions sur l'opportunité de prolonger des postes financés au moyen de fonds extrabudgétaires sont menées au cas par cas en fonction des critères énoncés au paragraphe 7 du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, était juste, il

^{*} Traduction du greffe.

conviendrait de traiter également les exigences de cette disposition comme des considérations pertinentes.

21. La requérante se réfère également à ce qu'a déclaré le Tribunal aux considérants 19 et 20 du jugement 3586, à savoir que «tous les documents pertinents auraient dû être communiqués [par l'organisation concernée] [à l'organe de recours interne] sans qu'il ait à les demander, afin de lui permettre d'examiner dans le détail la question centrale qui était de savoir si des fonds étaient ou auraient été disponibles ou encore "étaient susceptibles d'être garantis" au moment des faits pour financer la prolongation» du contrat du requérant dans cette affaire. La requérante affirme avoir fourni à la Commission paritaire de recours la preuve qu'au 12 juin 2020, le budget de l'AIEA présentait un solde de plus de 2 millions d'euros pour financer des dépenses de personnel et hors personnel dans son département, et que celui-ci aurait dû communiquer à la Commission paritaire de recours tous les documents concernant la réaffectation de fonds en juin 2020 et préciser si celle-ci avait été effectuée conformément au Règlement financier et Règles de gestion financière de l'organisation, afin de déterminer si, dans les faits, des fonds étaient disponibles pour continuer à financer son poste. Elle avance que le fait que l'AIEA n'ait pas communiqué ces documents, ni à elle ni à la Commission paritaire de recours, a constitué une violation du droit à une procédure régulière. Elle cite la déclaration du Tribunal au considérant 17 du jugement 3586, selon laquelle, dans cette affaire, l'organisation «a violé [le droit à une procédure régulière] en ne communiquant pas tous les accords et informations s'y rapportant qui auraient pu permettre [à l'organe de recours interne] de déterminer en toute connaissance de cause si les contraintes budgétaires invoquées constituaient une raison valable de ne pas prolonger le contrat [de la requérante]».

22. Les arguments qui précèdent montrent que la requérante a commis une erreur d'appréciation. Premièrement, dans le jugement 3586, la question de savoir si des fonds étaient «susceptibles d'être garantis» était une nécessité imposée par une disposition précise (la section III.5.12 du Manuel électronique de l'Organisation mondiale

de la santé) qui ne trouve pas application en l'espèce, où le paragraphe 95 de la section 3 du titre II du Manuel administratif et le paragraphe 7 du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel conditionnent tous deux la prolongation des engagements à la «disponibilité de fonds»*. Deuxièmement, le jugement 3586 ne portait pas sur la non-prolongation d'une nomination à un poste financé au moyen d'une contribution extrabudgétaire versée par un gouvernement donateur, où l'AIEA n'avait aucune obligation d'affecter des fonds de son budget ordinaire pour financer le poste si le gouvernement donateur retirait son financement selon les conditions énoncées au considérant 9 du présent jugement, que le Tribunal accepte, comme l'a fait la Commission paritaire de recours. En particulier, le paragraphe 95 de la section 3 du titre II du Manuel administratif dispose notamment que la durée des engagements de membres du personnel financés au moyen de fonds extrabudgétaires ne devrait normalement pas excéder la période pour laquelle les fonds extrabudgétaires ont été reçus. En outre, comme l'a déclaré le Directeur général dans la décision attaquée, les Règlements financier et Règles de gestion financière de l'AIEA autorisent un donateur à réaffecter des fonds, ce qui a été le cas en l'espèce. Autrement dit, la question essentielle concernant cet aspect du troisième motif n'est pas (comme le suggère la requérante) de savoir si, au 12 juin 2020, le budget du département disposait encore de suffisamment de fonds pour financer à la fois le poste de la requérante et des dépenses hors personnel, ce qui justifierait la communication de documents prouvant que c'était bien le cas. La question est de savoir si le gouvernement donateur avait alloué des fonds pour continuer à financer le poste extrabudgétaire de la requérante à son échéance en 2020, et ce n'était pas le cas. Par conséquent, rien ne justifiait que l'AIEA communique des informations concernant la question de savoir si des fonds étaient ou auraient été disponibles dans le budget ordinaire de l'AIEA ou encore «étaient susceptibles d'être garantis» pour continuer à financer le poste de la requérante. Il était donc inutile que la Commission paritaire de recours ordonne la communication des

* Traduction du greffe.

documents demandés par la requérante ou que l'AIEA communique ces documents à la Commission sans que celle-ci en ait fait la demande.

23. S'agissant des questions de fond soulevées au titre du paragraphe 7 du point F de la disposition 3.03.1 du Règlement du personnel, la Commission paritaire de recours a noté dans son rapport l'explication de la supérieure hiérarchique rappelée au considérant 9 ci-dessus, selon laquelle, «à l'origine, les contributions et engagements du Japon pour appuyer les activités ne prévoyaient pas de financement pour le poste [de la requérante] et [...] à la suite de nouvelles consultations et négociations avec les donateurs, il avait été convenu qu'à titre de mesure temporaire, ils financeraient un poste de grade G-4 sous réserve d'approbation annuelle. Par la suite, en raison de la pandémie et de l'annulation de l'ensemble des événements en présentiel et des déplacements, la charge de travail du poste avait diminué et il n'y avait plus de besoin opérationnel ou de motif justifiant la prolongation du contrat pour une année supplémentaire (c'est-à-dire de septembre 2020 à août 2021).»* La Commission a également reçu de la fonctionnaire d'administration de la NEFW la confirmation que le poste extrabudgétaire de la requérante n'était «plus financé»* et a conclu qu'«il [était] évident que le poste financé au moyen de fonds extrabudgétaires que [la requérante] occupait était de nature temporaire»*. Le Tribunal rappelle par ailleurs que, selon sa jurisprudence, telle qu'elle ressort par exemple du considérant 5 du jugement 4674, il ne lui appartient pas de réévaluer les preuves fournies à un organe interne qui, étant chargé principalement d'établir les 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. Ainsi, dès lors qu'un tel organe a examiné et apprécié les preuves et a abouti à des constatations de fait, le Tribunal n'exercera son contrôle qu'en cas d'erreur manifeste. Le Tribunal est convaincu que l'analyse de la Commission paritaire de recours ne contient aucune erreur manifeste.

* Traduction du greffe.

En outre, s'agissant de l'argument de la requérante selon lequel son poste aurait pu être financé au moyen d'autres sources de financement, le Tribunal a examiné, au considérant 9 du jugement 4834, citant le considérant 8 du jugement 3163, une affirmation selon laquelle le manque supposé de fonds pour le poste de la requérante dans cette affaire était dû à la réaffectation des crédits destinés à ce poste et, alors que des fonds auraient pu être mis à disposition, l'organisation avait choisi, pour un motif contestable, de ne pas les utiliser. Le Tribunal a déclaré ce qui suit, et ce raisonnement peut s'appliquer en l'espèce:

«Il n'y a pas lieu d'examiner de plus près la question de savoir si des fonds étaient ou non disponibles pour financer le poste de la requérante au-delà du début de l'année 2010. En effet, le Tribunal ne saurait censurer l'exercice du pouvoir d'appréciation d'une organisation, tel que le pouvoir de ne pas renouveler un contrat de durée déterminée, à moins qu'il soit démontré que l'autorité compétente s'est fondée sur des principes erronés, a violé les règles de procédure, a omis de tenir compte d'un fait pertinent, ou est parvenue à une conclusion manifestement inexacte (voir, par exemple, les jugements 1044, au considérant 3, 1262, au considérant 4, et 2975, au considérant 15). Le principal argument de la requérante à cet égard est qu'il était possible de prendre d'autres décisions, qui auraient permis de trouver des fonds pour financer son poste. Lorsqu'elle invoque dans ses écritures l'erreur de fait, l'intéressée ne prétend pas que l'auteur de la décision a pris en compte un fait pertinent et supposé avéré, qui, en réalité, n'existait pas. Elle indique au contraire des faits susceptibles de justifier une décision autre que celle qui a été prise. Or, pour contester une décision prise dans l'exercice d'un pouvoir d'appréciation en se fondant sur le contexte factuel dans lequel la décision a été prise, un requérant ne peut se borner à établir que d'autres décisions auraient pu raisonnablement être prises sur la base des faits avérés. Il lui est nécessaire de démontrer que l'exercice de ce pouvoir a été vicié car l'auteur de la décision a été induit en erreur en raison d'une mauvaise appréciation des faits pertinents, ce que n'a pas fait la requérante. Ce moyen doit par conséquent être rejeté.»

Au vu de ce qui précède, le deuxième motif est infondé.

24. S'agissant du cinquième motif, avancé notamment en référence au considérant 2 du jugement 1526, dans lequel le Tribunal a déclaré que «[l]es règles de la bonne foi [...] doivent présider aux rapports entre une administration et un fonctionnaire», la requérante affirme qu'en raison du fait qu'elle est originaire d'un pays en développement et qu'elle était enceinte au moment où elle a reçu

notification de la décision de ne pas prolonger son contrat (ce qui a déclenché un stress qui aurait entraîné une naissance prématurée), et au vu des circonstances qui l'ont amenée à déposer la plainte pour harcèlement, l'AIEA «aurait dû veiller à ce que tout soit mis en œuvre pour garantir une procédure régulière et un traitement équitable»*. Elle ajoute que, dès lors qu'elle était disponible pour reprendre le travail après son congé de maternité et qu'elle avait été inscrite sur une liste de réserve à compter du 1^{er} novembre 2020, l'AIEA aurait pu lui proposer un engagement temporaire à la NEFW au lieu d'employer ponctuellement deux agents d'assistance temporaire, pour une durée de deux ou trois mois chacun, pour exercer ses fonctions. En l'espèce, rien ne permet de conclure que l'AIEA a manqué à ses obligations de bonne foi et de confiance mutuelle à l'égard de la requérante. Au contraire, il ressort du dossier que la requérante a bénéficié d'une prolongation de contrat pour couvrir la période de son congé de maternité et qu'elle s'est vu offrir un engagement d'assistance temporaire à l'AIEA du 10 novembre 2021 au 9 février 2022. De surcroît, sa plainte pour harcèlement a été dûment examinée par l'AIEA et jugée infondée. Le cinquième motif est donc dénué de fondement.

25. Il résulte de ce qui précède que la requête doit être intégralement rejetée.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

* Traduction du greffe.

Ainsi jugé, le 23 octobre 2024, par M. Michael F. Moore, Vice-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, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 6 février 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

MICHAEL F. MOORE HUGH A. RAWLINS ROSANNA DE NICTOLIS

MIRKA DREGER