

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

N.
c.
OMPI

140^e session

Jugement n° 5010

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), formée par M^{me} D. N. le 29 août 2022 et régularisée le 30 septembre 2022, le mémoire en réponse de l'OMPI du 18 janvier 2023, la réplique de la requérante du 21 avril 2023 et la duplique de l'OMPI du 24 juillet 2023;

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, qui a été mutée à l'OMPI depuis une autre organisation, conteste la décision de prolonger son contrat de durée déterminée d'une période d'un an seulement et de ne pas lui accorder un engagement continu similaire à celui dont elle bénéficiait avant sa mutation.

La requérante, qui était au bénéfice d'un engagement continu au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (ONU), a commencé à travailler pour l'OMPI en janvier 2017 en tant que spécialiste des performances et des perfectionnements des ressources humaines, au grade P-4, au sein de la Section des performances et des perfectionnements du Département de la gestion des ressources humaines. Elle fut initialement déchargée de ses fonctions à l'ONU au titre d'un prêt

remboursable de six mois régi par l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de personnel entre organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités (ci-après «l'Accord interorganisations»). Le prêt fut prolongé à deux reprises, jusqu'au 31 décembre 2017 puis jusqu'au 31 décembre 2019.

Dans l'intervalle, en 2018, l'OMPI publia un avis de vacance pour le poste P-4 de spécialiste des performances et des perfectionnements des ressources humaines au sein de la Section des performances et des perfectionnements. Le poste était proposé en tant qu'engagement de durée déterminée pour une période initiale de deux ans, dont la première année correspondait à une période probatoire. La requérante postula et fut sélectionnée. À la demande de l'OMPI, l'ONU accepta de muter l'intéressée à l'OMPI en application de l'Accord interorganisations. L'accord de prêt fut donc résilié et la requérante fut mutée à l'OMPI avec effet au 1^{er} mars 2019.

Le 22 mai 2020, après avoir participé à une autre procédure de recrutement par voie de concours, la requérante fut informée qu'elle serait nommée chef de la Section des performances et des perfectionnements et promue au grade P-5 avec effet au 1^{er} juin 2020. Le 28 mai 2020, elle écrivit à l'administration pour demander la conversion de son engagement de durée déterminée en engagement continu. Elle soulignait que son engagement de durée déterminée avait été confirmé à la fin de sa période probatoire et qu'elle remplissait les conditions énoncées dans l'ordre de service n° 41/2019 relatif aux engagements continus et aux engagements permanents. Le 29 mai 2020, la vice-directrice du Département de la gestion des ressources humaines, M^{me} D., l'informa qu'elle ne pouvait pas se voir accorder un engagement continu à ce moment-là, mais que sa demande serait examinée en 2021 dans le cadre de l'examen de toutes les affaires en instance.

En février 2021, peu avant l'expiration de son engagement de durée déterminée, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé de prolonger son contrat d'un an seulement, car la stratégie des ressources humaines de l'Organisation faisait l'objet d'une importante

révision qui aurait vraisemblablement une incidence sur la structure de la Section des performances et des perfectionnements. La requérante accepta la prolongation, mais exprima sa surprise quant à la courte durée de celle-ci et se réserva le droit de la contester.

Le 14 avril 2021, la requérante écrivit à M^{me} D. pour solliciter des explications supplémentaires quant aux raisons pour lesquelles son contrat n'avait été prolongé que d'un an et elle ne s'était pas vu accorder un engagement continu. M^{me} D. répondit le 27 avril 2021, par courriel, que l'octroi d'engagements continus avait été suspendu en raison de la pandémie de COVID-19 et que la prolongation de son contrat avait été limitée à un an parce qu'il y avait une forte possibilité que la révision de la stratégie des ressources humaines de l'Organisation qui était alors en cours aboutisse à des changements au sein du Département de la gestion des ressources humaines, qui auraient une incidence sur la Section des performances et des perfectionnements.

Le 11 mai 2021, la requérante déposa une requête en réexamen de la décision de lui accorder une prolongation de contrat d'un an, soutenant qu'elle aurait dû plutôt se voir accorder un engagement continu. Elle se fondait en particulier sur l'alinéa c) du paragraphe 8 de l'Accord interorganisations, qui prévoyait ce qui suit concernant les membres du personnel transférés d'une organisation à une autre:

«À condition que le fonctionnaire accomplisse de manière satisfaisante toute période de stage qu'elle peut exiger, l'organisation d'accueil lui accordera, s'il lui est possible de le faire conformément à sa politique habituelle, un contrat d'une durée au moins égale à celle de son engagement dans l'organisation d'origine.»*

La requête en réexamen de l'intéressée fut rejetée par une décision du 9 juillet 2021. Le Directeur général considérait que la décision de prolonger son contrat d'un an seulement relevait de l'exercice légal du pouvoir discrétionnaire de gestion et était fondée sur des raisons opérationnelles valables et que, même si l'intéressée pouvait prétendre à un engagement continu, il n'était pas possible de le lui octroyer, eu égard à la révision de la stratégie des ressources humaines de l'OMPI en cours et aux besoins opérationnels de l'Organisation. Il était d'avis

* Traduction du greffe.

que l'alinéa c) du paragraphe 8 de l'Accord interorganisations ne faisait pas obligation à l'OMPI d'accorder un engagement continu à un fonctionnaire qui remplissait les conditions requises. Le 8 novembre 2021, la requérante saisit le Comité d'appel de l'OMPI pour contester la décision du 9 juillet 2021.

Le 25 novembre 2021, le Directeur général informa la requérante que, par suite de la restructuration du Département de la gestion des ressources humaines, le poste de chef de la Section des performances et des perfectionnements qu'elle occupait n'était plus nécessaire et que, par conséquent, il serait mis fin à son engagement au sein de l'OMPI. Toutefois, il avait décidé, à titre exceptionnel, de lui accorder une dernière prolongation d'un mois de son engagement, jusqu'au 31 mars 2022, et des efforts furent déployés pour lui trouver un autre poste. La requérante se vit ensuite offrir un poste à l'Académie de l'OMPI au titre d'un engagement de durée déterminée non renouvelable pour une période de neuf mois à compter du 1^{er} avril 2022, qu'elle accepta.

Le Comité d'appel de l'OMPI rendit son rapport au Directeur général le 26 avril 2022, recommandant le rejet du recours de la requérante. Il concluait que, s'agissant du renouvellement des engagements de durée déterminée et de l'octroi d'engagements continus, l'administration avait le pouvoir discrétionnaire d'attendre le résultat de la révision de la stratégie des ressources humaines avant de décider de prendre des engagements à long terme auprès de fonctionnaires dont le poste risquait d'être affecté, comme c'était le cas de la requérante.

Par lettre du 30 mai 2022, la requérante fut informée que le Directeur général avait décidé d'accepter les conclusions et la recommandation du Comité d'appel et, partant, de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée.

La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision attaquée et d'ordonner à l'OMPI de lui accorder soit un engagement continu avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2021 soit, à défaut, une prolongation de contrat de cinq ans dans son poste et à son grade actuels, ou dans un autre poste correspondant à son expérience et à ses qualifications, à son grade personnel, avec effet immédiat ou à compter du 1^{er} janvier 2023.

Dans l'éventualité où elle ne serait plus au service de l'Organisation lorsque le Tribunal prononcerait son jugement, elle sollicite la réintégration à l'OMPI avec effet rétroactif dans un poste correspondant à son expérience et à ses qualifications, ainsi que le paiement de tous traitements, prestations, allocations et avantages à compter de la date de cessation de service jusqu'à la date de réintégration ou, à défaut, l'octroi de dommages-intérêts pour tort matériel au titre de la perte de chance, d'un montant équivalent à ce qu'elle aurait perçu si elle était restée au service de l'Organisation, y compris les traitements, prestations, allocations et avantages pour une période de cinq ans à compter de la date de cessation de service. Elle réclame également des dommages-intérêts pour tort moral d'un montant d'au moins 24 000 francs suisses, ainsi que des dépens.

L'OMPI demande au Tribunal de rejeter la requête sur le fond.

CONSIDÈRE:

1. La requérante attaque la décision du Directeur général du 30 mai 2022 de rejeter son recours contre la décision de prolonger son contrat de durée déterminée d'une période d'un an seulement et de ne pas lui accorder un engagement continu similaire à celui dont elle bénéficiait au Secrétariat de l'ONU avant sa mutation.

2. La requérante fonde principalement sa requête sur les motifs suivants:

- i) L'OMPI a manqué à son obligation de convertir son contrat de durée déterminée en engagement continu, comme exigé par l'alinéa c) du paragraphe 8 de l'Accord interorganisations. L'utilisation de l'expression «accordera, s'il lui est possible de le faire»^{*} indique que l'organisation d'accueil ne peut s'écarter de cette obligation que s'il ne lui est pas possible, en vertu de son cadre juridique interne, de reconnaître et d'appliquer la durée du contrat antérieur d'un fonctionnaire muté. Ce principe est reflété

^{*} Traduction du greffe.

dans les règles internes de l'OMPI, en particulier aux articles 4.14 et 4.18 du Statut du personnel et aux paragraphes 7 et 8 de l'ordre de service n°41/2019. Il ressort d'une lecture conjointe de ces dispositions que le pouvoir discrétionnaire du Directeur général d'accorder des engagements continus en vertu de l'article 4.18 du Statut du personnel est limité dans le cas d'une mutation effectuée en application de l'Accord interorganisations. La requérante soutient que l'alinéa f) de l'article 4.17 du Statut du personnel, qui prévoit que «[l]es titulaires d'engagements de durée déterminée ne sont pas fondés [...] à escompter le renouvellement ou la conversion de leur engagement, quelle que soit la durée de service», est remplacé par les dispositions de l'Accord interorganisations.

- ii) L'OMPI n'a pas respecté ses promesses contraignantes. La requérante soutient qu'elle avait accepté le poste à l'OMPI car l'Organisation lui avait assuré, pendant des discussions tenues avant sa mutation, que son contrat serait converti, ce qui avait été réitéré par le directeur du Département de la gestion des ressources humaines en mai 2020. Elle soutient que le non-respect par l'OMPI de ces promesses constitue un manquement à la bonne foi et au devoir de sollicitude de l'Organisation, qui a porté atteinte à ses perspectives de carrière à long terme.
- iii) L'OMPI a violé le principe d'égalité de traitement en refusant de lui accorder un engagement continu alors qu'elle l'a accordé à d'autres qui se trouvaient dans des situations similaires.
- iv) L'OMPI a manqué à son devoir de sollicitude lorsqu'elle l'a incitée à renoncer à son engagement continu à l'ONU en lui donnant de fausses assurances, en omettant de lui transmettre des informations cruciales au sujet de son statut contractuel et de la restructuration de sa section et en ne lui accordant qu'une prolongation de courte durée suivie d'un autre contrat de durée déterminée de neuf mois.

- v) La Section des performances et des perfectionnements a été supprimée pour des motifs illégitimes et n'aurait pas dû l'être. L'Organisation avait toujours besoin des fonctions qu'elle exerçait.

3. Il est nécessaire, à ce stade, d'examiner le cadre juridique applicable en l'espèce. L'Accord interorganisations précisait, à l'alinéa b) de son paragraphe 1, qu'«[i]l n'accorde en soi à un fonctionnaire aucun droit opposable à une organisation. Il expose essentiellement la pratique qui sera normalement suivie par les organisations. L'Accord ne peut être appliqué que dans la mesure où les organisations ont prévu des dispositions à cet effet dans leurs règlements administratifs ou lorsque les parties ont accepté de l'appliquer dans des cas particuliers.»* Il peut être déduit du libellé de cette disposition que l'Accord interorganisations ne remplace pas les règles internes de l'organisation d'accueil. Les obligations s'appliquent seulement lorsque l'organisation les incorpore dans ses règles administratives ou lorsqu'elles sont prévues par l'accord conclu entre les parties dans des cas particuliers.

L'alinéa c) du paragraphe 8 de l'Accord interorganisations prévoyait ce qui suit:

«À condition que le fonctionnaire accomplisse de manière satisfaisante toute période de stage qu'elle peut exiger, l'organisation d'accueil lui accordera, s'il lui est possible de le faire conformément à sa politique habituelle, un contrat d'une durée au moins égale à celle de son engagement dans l'organisation d'origine.»*

L'article 4.18 du Statut du personnel de l'OMPI, intitulé «Engagements continus», prévoyait ce qui suit:

«a) [...] Un fonctionnaire ayant le rang de directeur ou appartenant à la catégorie des administrateurs, à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national ou à la catégorie des services généraux peut, sous réserve des conditions prescrites dans un ordre de service, se voir accorder un engagement continu s'il a accompli cinq ans de service continu, si par ses titres, son travail et sa conduite il a entièrement prouvé son aptitude à la

* Traduction du greffe.

fonction publique internationale et s'il a montré qu'il possède les qualités requises aux termes de l'article 4.1.

b) Les engagements continus sont accordés à la discrétion du Directeur général.»

Le paragraphe 7 de l'ordre de service n° 41/2019 relatif aux engagements continus et permanents précisait ce qui suit:

«En vertu de l'article 4.14 ("Mouvements interorganisations") du Statut du personnel et conformément à l'accord interorganisations de janvier 2012 concernant le transfert, le détachement ou le prêt de personnel entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et d'indemnités, en cas de transfert d'un fonctionnaire d'une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et d'indemnités, le temps de service accompli par ce fonctionnaire dans l'organisation qui l'employait précédemment est pris en considération pour déterminer si l'intéressé peut prétendre à un engagement continu en application de l'article 4.18 du Statut du personnel.»

Le paragraphe 8 dudit ordre de service prévoyait qu'«[u]n fonctionnaire qui était titulaire d'un engagement de durée indéterminée auprès d'une autre organisation avant d'être transféré à l'OMPI pour une durée déterminée peut également prétendre à un engagement continu, aux conditions fixées ci-dessus, s'il a accompli au moins les deux dernières années de service de ladite période de cinq ans à l'OMPI et que ses états de service ont au moins reçu l'évaluation "résultats performants" dans le PMSDS [système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel]».

4. Il convient de rappeler les règles fondamentales en matière d'interprétation des textes définies par la jurisprudence du Tribunal et récemment rappelées dans le jugement 4796, au considérant 3: «Selon [ces règles], il convient de donner aux mots leur sens évident et ordinaire et les termes d'un texte doivent être analysés de manière objective en fonction de leur contexte, de leur objet et de leur but (voir, par exemple, les jugements 4639, au considérant 3, 4506, au considérant 5, 4066, au considérant 7, 4031, au considérant 5, ou 3744, au considérant 8).»

5. La requérante relève à juste titre que l'alinéa c) du paragraphe 8 de l'Accord interorganisations emploie le terme «accordera»* (*will grant*) et non «peut accorder» (*may grant*). Toutefois, l'obligation de l'organisation d'accueil y est restreinte par la référence à la «politique habituelle»* de celle-ci. Ces termes clairs signifient que l'alinéa c) du paragraphe 8 oblige seulement l'organisation d'accueil à proposer une durée de contrat équivalente lorsque cela est conforme à sa pratique habituelle d'application de son cadre juridique. Ce libellé reprend celui employé à l'alinéa b) du paragraphe 1, à savoir que l'Accord interorganisations «expose essentiellement la pratique qui sera normalement suivie par les organisations»* et, en soi, ne confère pas aux fonctionnaires des droits opposables à l'organisation.

6. En l'espèce, l'alinéa b) de l'article 4.18 du Statut du personnel de l'OMPI confère expressément au Directeur général le pouvoir discrétionnaire d'accorder des engagements continus. L'ordre de service n° 41/2019 précise les conditions que doit remplir un fonctionnaire pour prétendre à un engagement continu par suite d'une mutation interorganisations, indiquant que cette possibilité ne signifie pas qu'il s'agisse d'un droit. Cette interprétation est en outre renforcée par la lettre de nomination, qui stipule qu'«[a]ucun engagement de durée déterminée ni aucune prolongation d'un tel engagement n'autorise son titulaire à compter sur une (nouvelle) prolongation ou sur la conversion en engagement continu, ni ne lui confère un droit à cet égard»*.

7. Il n'est pas contesté que la requérante satisfaisait aux critères pour prétendre à un engagement continu, puisqu'elle avait terminé sa période probatoire et remplissait les conditions énoncées au paragraphe 8 de l'ordre de service n° 41/2019. Toutefois, la décision définitive relève du pouvoir discrétionnaire du Directeur général, conformément aux règles de l'OMPI. En l'espèce, la décision du Directeur général reposait sur des considérations d'ordre opérationnel légitimes associées à la révision de la stratégie des ressources humaines

* Traduction du greffe.

de l'Organisation, qui risquait d'entraîner la suppression de la section de la requérante (Section des performances et des perfectionnements). Le Tribunal ne trouve dans le dossier aucune preuve d'abus de pouvoir ou de conduite inappropriée. La décision du Directeur général est conforme à l'alinéa c) du paragraphe 8 de l'Accord interorganisations ainsi qu'au Statut et Règlement du personnel de l'OMPI. C'est donc à tort que la requérante invoque l'alinéa c) du paragraphe 8 de l'Accord interorganisations. C'est également à tort qu'elle invoque le rapport publié en 2019 par le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies à l'issue de son «Examen des échanges de personnel et des autres formes de mobilité interorganisations dans le système des Nations Unies», car ce document porte sur des questions de conformité plus larges qui sont sans rapport avec l'octroi d'engagements continus.

Le premier moyen de la requérante est infondé.

8. S'agissant du deuxième moyen, dans lequel la requérante allègue un non-respect de promesses contraignantes, le Tribunal rappelle que, conformément à sa jurisprudence, une promesse ayant force obligatoire doit comporter les quatre éléments suivants: i) un engagement clair et sans ambiguïté; ii) la compétence de la personne de qui l'engagement émane; iii) le préjudice causé à la personne qui s'en prévaut; et iv) l'absence de tout changement fondamental dans la situation juridique (voir, par exemple, les jugements 4527, aux considérants 9 et 10, et 4377, au considérant 5). La requérante affirme que des promesses contraignantes ont été faites par le directeur du Département de la gestion des ressources humaines et une assistante aux ressources humaines. En ce qui concerne le fait que la requérante s'est prévalu de déclarations qui auraient été faites par une assistante aux ressources humaines, cette personne n'aurait pas eu, en tout état de cause, la compétence de prendre un tel engagement au nom de l'Organisation sur des questions portant sur l'engagement des fonctionnaires. En conséquence, les prétendues déclarations de l'assistante aux ressources humaines ne sauraient constituer des promesses ayant force obligatoire. S'agissant des communications échangées entre la requérante et le directeur du Département de la gestion des ressources humaines, l'intéressée n'a pas montré que l'une

quelconque des déclarations faites par ce dernier constituait un engagement clair et sans ambiguïté concernant l'issue de son engagement. Au contraire, ces échanges indiquent plutôt une volonté d'examiner la situation de la requérante une fois que serait passée la période d'incertitude causée par la pandémie de COVID-19. De telles déclarations ne constituaient pas un engagement contraignant, dès lors qu'ils ne fournissent aucune garantie quant au résultat final de cet examen.

Par conséquent, le Tribunal estime qu'il n'y a pas eu de promesse ayant force obligatoire. Il en résulte que le deuxième moyen de la requérante est dénué de fondement.

9. Dans son troisième moyen, la requérante soutient que l'OMPI a fait preuve de discrimination à son égard en accordant des engagements continus à d'autres fonctionnaires entre 2020 et 2022, alors qu'elle s'est vu refuser le même avantage. Elle affirme que cette différence de traitement n'était pas objectivement justifiée et violait le principe d'égalité de traitement.

10. Le Tribunal rappelle que le principe d'égalité de traitement requiert que les membres du personnel se trouvant dans une situation identique ou analogue soient soumis aux mêmes règles (voir, par exemple, le jugement 4990, au considérant 5). Une différence de traitement n'est autorisée que si elle est fondée sur des distinctions opérationnelles objectives et légitimes (voir, par exemple, le jugement 4712, au considérant 5). En l'espèce, il n'est pas contesté que 52 fonctionnaires se sont vu accorder un engagement continu ou permanent entre janvier 2020 et décembre 2022, et que quatre d'entre eux avaient été mutés à l'OMPI, comme la requérante, en application de l'Accord interorganisations. Toutefois, l'OMPI explique qu'aucun de ces fonctionnaires ne travaillait au Département de la gestion des ressources humaines et que la poursuite de leurs fonctions respectives n'était pas considérée comme menacée. La situation de la requérante différait sensiblement en raison de la restructuration de sa section découlant de la révision de la stratégie des ressources humaines et du risque de voir son poste supprimé. Le Tribunal considère que cette

situation justifiait la différence de traitement et que, par conséquent, il n'y a eu aucune violation du principe d'égalité de traitement. Le troisième moyen de la requérante est donc dénué de fondement.

11. S'agissant du quatrième moyen de l'intéressée, selon lequel l'OMPI a manqué à son devoir de sollicitude puisqu'il n'y avait pas de preuve d'une promesse, comme exposé plus haut, le Tribunal conclut qu'il n'y a pas eu d'incitation, comme le prétend la requérante, à lui faire renoncer à son engagement continu à l'ONU. En outre, l'OMPI a communiqué les motifs de la prolongation d'un an de manière claire et en temps opportun. Il ressort du courriel du 27 avril 2021 de la vice-directrice du Département de la gestion des ressources humaines que, lors de son entretien avec la requérante le 10 février 2021, elle lui a expliqué les motifs de cette décision, invoquant en particulier la révision de la stratégie des ressources humaines qui était en cours, l'examen d'audit consultatif sur la gestion des performances organisé par la Division de la supervision interne et la forte possibilité que des changements touchant la Section des performances et des perfectionnements devraient être opérés au sein du Département, comme l'avait déjà annoncé le Directeur général. Pour ce qui concerne la dernière prolongation de l'engagement de durée déterminée de la requérante en tant que chef de la Section des performances et des perfectionnements et de son engagement suivant à l'Académie de l'OMPI, ces faits n'ont aucune incidence sur la légalité de la décision antérieure de lui accorder une prolongation d'engagement pour une période d'un an et dépassent le cadre de la présente requête. Le quatrième moyen de la requérante est dénué de fondement.

12. Dans son cinquième moyen, la requérante soutient que la suppression de la Section des performances et des perfectionnements était arbitraire et que, malgré la restructuration, au moins une partie des fonctions afférentes à son poste n'allait manifestement pas disparaître de l'Organisation et que celle-ci aurait toujours besoin de son savoir-faire dans ces domaines après la fin de son contrat.

13. La légalité de la suppression de la Section des performances et des perfectionnements dépasse le cadre de la présente affaire, dès lors qu'elle concerne une décision distincte prise en décembre 2021 de procéder à la restructuration du Département de la gestion des ressources humaines. En outre, une telle décision organisationnelle relève du pouvoir discrétionnaire du Directeur général et il n'appartient pas au Tribunal d'en évaluer le bien-fondé. Le cinquième moyen de la requérante doit donc également être rejeté.

14. La requête échouant sur le fond, elle sera rejetée dans son intégralité, sans qu'il soit besoin d'examiner les questions de recevabilité soulevées par l'OMPI.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 9 mai 2025, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M^{me} Rosanna De Nictolis, Juge, et M^{me} Hongyu Shen, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, René M. Vargas M., Greffier.

Prononcé le 3 juillet 2025 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN ROSANNA DE NICTOLIS HONGYU SHEN

RENÉ M. VARGAS M.