

Organisation internationale du Travail
Tribunal administratif

International Labour Organization
Administrative Tribunal

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

C. (n° 2)

c.

CERN

138^e session

Jugement n° 4901

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la deuxième requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par M. F. C. le 3 février 2021 et régularisée les 15 et 25 février 2021, le mémoire en réponse du CERN du 16 juin 2021, la réplique du requérant du 24 septembre 2021 et la duplique du CERN du 27 octobre 2021;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier;

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

Le requérant conteste son évaluation de performance pour 2018, qui a été qualifiée d'«acceptable».

Les faits relatifs à la présente affaire sont exposés dans le jugement 4900, également prononcé ce jour, concernant les première et quatrième requêtes du requérant. Ces deux requêtes découlent d'une plainte pour harcèlement déposée par le requérant, dans laquelle il indiquait que son évaluation de performance pour 2018 relevait des faits constitutifs du harcèlement allégué.

Le requérant est entré au service du CERN le 1^{er} janvier 1998. En 2003, il a obtenu un contrat de durée indéterminée. Tout au long de sa carrière au CERN, il a travaillé dans différents services et départements de l'Organisation. Au début de l'année 2012, il a été affecté au département «Technologies de l'information» (IT) en qualité d'ingénieur

informatique, au grade 7. En février 2021, comme suite à une procédure de mobilité interne, il a été réaffecté au département «Site et Ingénierie civile».

Au moment des faits, conformément à l'article S II 2.02 du Statut du personnel et aux articles R II 2.05, 2.06 et 2.07 du Règlement du personnel, la performance des membres du personnel était évaluée dans le cadre d'un rapport d'évaluation annuel et la reconnaissance du mérite s'effectuait par l'attribution de rétributions liées à la performance, un paiement de performance, une promotion et/ou l'octroi de primes. La procédure d'évaluation de la performance était exposée en détail dans la circulaire administrative n° 26 (Rév. 11), intitulée «Reconnaissance du mérite» («la circulaire n° 26»); ainsi, chaque procédure d'évaluation annuelle était appelée «exercice de reconnaissance du mérite».

Dans le cadre de l'exercice de reconnaissance du mérite réalisé en 2019 pour l'année de référence 2018, le requérant eut son entretien annuel le 25 février 2019 avec le chef de section, qui était son superviseur direct pendant l'année 2018 (M. G. L.). À l'époque de l'entretien, suite à un changement dans la structure hiérarchique, le requérant n'était plus sous la supervision du chef de section, mais sous celle du chef de groupe (M. T. S.).

Le chef de section, qui avait supervisé le requérant pendant l'année 2018, communiqua son projet de rapport d'évaluation au requérant. Le 5 mars 2019, le requérant proposa six modifications. Le chef de section intégra certaines des modifications, en tout ou en partie, et approuva le rapport révisé dans le système de traitement électronique des documents du CERN («le système EDH») le 6 mars 2019. Le même jour, le chef de groupe du requérant approuva également le rapport. Le 19 mars, le requérant enregistra ses observations formelles dans le système, exprimant son désaccord avec certains éléments de l'évaluation. Le chef du département du requérant convoqua une réunion qui se tint le 8 avril 2019 et à laquelle participèrent, notamment, tous les chefs de groupe du département. Il est indiqué dans la duplique que les performances du personnel du département, dont celle du requérant, furent abordées lors de cette réunion.

À la date du 15 mai 2019, il était indiqué dans le système que le rapport d'évaluation de la performance avait été «pleinement autorisé»*. Le décompte de paye du 24 mai 2019 constituait la notification formelle de la décision d'attribuer la mention «acceptable» à la performance du requérant pour l'année 2018.

Le 19 juillet 2019, le requérant introduisit un recours interne pour contester cette évaluation, dans lequel il affirma que l'évaluation de sa performance pour 2018 comprenait nombre «d'inexactitudes et de commentaires trompeurs»*, qu'il avait été victime d'un harcèlement général depuis 2016 et que ses superviseurs avaient «dépassé les limites [d']une supervision et [d']une évaluation constructives»*. Le 2 août 2019, le requérant fut informé que son recours interne avait été jugé recevable uniquement dans la mesure où il était dirigé contre le fait que sa performance pour 2018 avait été qualifiée d'«acceptable», et non pour une plainte pour harcèlement. En particulier, il était considéré que les allégations de harcèlement sortaient du cadre d'une procédure de recours, étant donné qu'il existait des procédures propres à ce type de plaintes.

Le 11 mars 2020, le requérant déposa une plainte formelle pour harcèlement, qui fait l'objet des première et quatrième requêtes qu'il a formées devant le Tribunal, mentionnées ci-dessus.

La Commission paritaire consultative des recours (CPCR) communiqua son rapport à la Directrice générale le 13 octobre 2020 et recommanda le rejet du recours interne. Par lettre du 3 novembre 2020 et par courriel du 6 novembre, le requérant fut informé de la décision définitive de la Directrice générale de rejeter son recours. Telle est la décision attaquée en l'espèce.

Le requérant demande au Tribunal d'annuler la décision du 3 novembre 2020, de prendre une nouvelle décision concernant l'évaluation de sa performance et son avancement dans le cadre de l'exercice de mérite mené en 2019, et de lui octroyer une indemnité pour tort moral d'un montant de 10 000 euros. Il réclame en outre l'octroi de 10 000 euros à titre de dépens.

* Traduction du greffe.

Le CERN demande au Tribunal de rejeter la requête comme étant irrecevable en partie et infondée dans son intégralité.

CONSIDÈRE:

1. Dans sa deuxième requête, le requérant conteste le fait que sa performance ait été qualifiée d'«acceptable» pour l'année 2018. Il prétend que la procédure était entachée de vices de procédure et d'erreurs de fait. Il soutient notamment que cette évaluation était le résultat d'un harcèlement institutionnel à son encontre.

2. Le requérant sollicite la tenue d'un débat oral. Mais, compte tenu des arguments complets présentés par les parties dans leurs écritures et des pièces justificatives qu'elles ont produites, le Tribunal considère qu'il n'y a pas lieu d'organiser un tel débat. Cette demande est donc rejetée.

3. L'Organisation soutient d'emblée que la requête est en partie irrecevable en tant qu'elle concerne les allégations de harcèlement formulées par le requérant dans ses autres procédures.

Ces allégations de harcèlement ont fait l'objet de deux recours internes distincts qui ont conduit le requérant à former deux requêtes distinctes devant le Tribunal, lesquelles ont été tranchées dans un jugement distinct, également prononcé ce jour (jugement 4900). À cet égard, il convient de relever que le requérant ne saisit pas le Tribunal d'un grief indépendant concernant des allégations de harcèlement en tant que telles dans le cadre de la présente requête. Il invoque plutôt le harcèlement dont il aurait été victime pour démontrer que l'évaluation de sa performance pour 2018 était entachée d'irrégularité, inférant qu'elle était fondée sur des considérations inopportunes et dépourvues de pertinence. Il y a donc lieu que le Tribunal examine cet argument, mais uniquement dans la mesure où il est strictement lié à la légalité de la décision spécifique contestée en l'espèce (voir, par exemple, les jugements 4149, au considérant 7, 3688, au considérant 1, 3617, au considérant 2, et 2837, au considérant 3).

Aucune exception d'irrecevabilité ne saurait être opposée à cet égard.

4. Le CERN soutient en outre qu'un argument soulevé par le requérant pour la première fois devant le Tribunal, à savoir que l'évaluation de sa performance pour 2018 n'aurait pas été faite par son superviseur direct, ne devrait pas être pris en considération parce qu'il n'a pas été soulevé dans le cadre de son recours interne. Or, s'il est vrai que, selon la jurisprudence du Tribunal, les conclusions formulées par le requérant ne peuvent pas aller au-delà de celles qu'il a formulées dans le cadre de la procédure interne, le Tribunal a toutefois reconnu que rien n'empêche un requérant de présenter de nouveaux moyens (voir les jugements 4547, au considérant 11, et 4522, au considérant 3).

Il s'ensuit que, contrairement à l'affirmation du CERN, la requête n'est pas irrecevable sur ce point.

5. Concernant l'évaluation et la qualification de la performance des membres du personnel du CERN comme le requérant, les articles R II 2.05, 2.06 et 2.07 du Règlement du personnel indiquent ce qui suit:

«R II 2.05

La performance des titulaires est évaluée dans le cadre d'un rapport d'évaluation annuel qui leur est communiqué et auquel ils peuvent joindre les observations qu'ils jugent utiles.

[...]

R II 2.06

Dans le cadre de l'évaluation annuelle, la performance du titulaire est qualifiée par l'une des mentions suivantes :

- a) insuffisante ;
- b) acceptable ;
- c) élevée ;
- d) remarquable.

R II 2.07

La performance annuelle des titulaires est rétribuée comme suit :

- a) pour les titulaires dont la performance est qualifiée d'acceptable, d'élevée ou de remarquable, par une augmentation de traitement ; et

- b) pour les titulaires dont la performance est qualifiée d'élevée ou de remarquable, par un paiement de performance.

Les deux formes de rétribution sont calculées sur la base d'un pourcentage du point médian du grade du titulaire.

Les pourcentages applicables sont définis par le Directeur général.

Les titulaires peuvent aussi recevoir des rétributions liées à la performance à titre ponctuel, à des moments spécifiques de leur carrière.»

6. Ces dispositions sont complétées par la circulaire administrative n° 26 (Rév. 11), intitulée «Reconnaissance du mérite» («la circulaire n° 26»), qui décrit en détail la procédure d'évaluation de la performance et la qualification de la performance. Les paragraphes présentant un intérêt particulier pour la requête sont les paragraphes 18 et 19 relatifs à l'entretien et à la fixation des objectifs, les paragraphes 24, 25, 26 et 29, qui concernent l'évaluation de la performance, et les paragraphes 30 et 31, qui traitent de la qualification de la performance, qui prévoient ce qui suit:

«A. Entretien et fixation des objectifs

- 18. Au début de chaque exercice annuel, un entretien (ci-après "entretien annuel") est organisé entre le titulaire et son superviseur, selon les modalités définies à l'annexe II.
- 19. Le but de l'entretien annuel est de tenir une discussion sur :
 - a) les fonctions du titulaire, et de les revoir si nécessaire ;
 - b) la performance globale du titulaire au cours de l'année de référence ;
 - c) les objectifs du titulaire pour l'année en cours.

[...]

B. Évaluation de la performance

- 24. Après l'entretien annuel, le superviseur évalue la performance globale du titulaire au cours de l'année de référence. L'évaluation doit tenir compte des objectifs du titulaire ainsi que de l'exécution de ses fonctions.
- 25. S'il y a lieu, le superviseur obtient des rapports signés des autres superviseurs appartenant à une hiérarchie différente selon les instructions desquels le titulaire a travaillé.
- 26. Le superviseur effectue cette évaluation après discussion avec sa hiérarchie.

[...]

29. Le rapport (avec tous les documents y annexés) est successivement communiqué :
- a) au chef de section, s'il y a lieu, qui veille à l'harmonisation des évaluations de performance au sein de la section, et donne son aval ;
 - b) au chef de groupe, qui veille à l'harmonisation des évaluations de performance au sein du groupe, et donne son aval ;
 - c) au titulaire, qui, dans les dix jours ouvrables suivant réception, certifie par sa signature qu'il en a pris connaissance et y ajoute ses commentaires éventuels. Passé ce délai, le titulaire est réputé avoir pris connaissance du rapport, hormis en cas d'incapacité matérielle.

C. Qualification de la performance

30. Sur la base du rapport d'évaluation, le chef de département qualifie la performance du titulaire d'insuffisante, d'acceptable, d'élevée ou de remarquable, et fait figurer cette qualification dans le rapport.
31. Le chef de département tient compte, lorsqu'il évalue la performance du titulaire, des performances de tous les titulaires au sein du département et consulte :
- a) collégalement les chefs de groupe et le représentant du Département des ressources humaines [(RH)], pour les titulaires aux grades 1 à 7 ;
 - b) certains membres du personnel supérieur du département, qu'il désigne au début de l'exercice annuel, ainsi que le représentant du Département des [RH], pour les titulaires aux grades 8 à 10.»

7. Il ressort du dossier que, aux fins de l'exercice de reconnaissance du mérite réalisé en 2019 pour l'année 2018, le requérant a eu un entretien avec son superviseur de 2018 le 25 février 2019 et avec le chef de groupe, devenu son superviseur à partir de 2019, le 28 février 2019. À la suite de ces entretiens, un projet de rapport d'évaluation a été communiqué au requérant avant que son contenu ne soit enregistré dans le système de traitement électronique des documents du CERN («le système EDH»). Le requérant a proposé six modifications qui ont été ajoutées presque intégralement au rapport. Le chef de groupe a approuvé le rapport révisé dans le système EDH le 6 mars 2019. Le requérant a enregistré ses observations concernant le

rapport dans le système EDH le 19 mars 2019, exprimant son désaccord avec certains éléments de l'évaluation. Le 15 mai 2019, il était indiqué dans le système que le rapport d'évaluation de la performance avait été «pleinement autorisé»* et la qualification de la performance du requérant pour l'année de référence 2018, jugée «acceptable», lui a été notifiée le 24 mai 2019.

8. Dans le recours interne qu'il a introduit le 19 juillet 2019, le requérant a indiqué qu'il contestait l'évaluation de sa performance pour 2018 «au motif qu'elle comprenait nombre d'inexactitudes et de commentaires trompeurs, conférant une impression générale négative à [s]a performance, qui sembl[ait] également en partie viciée à raison d'un harcèlement moral potentiellement involontaire»*. Il a insisté sur le harcèlement moral systématique dont il s'est dit victime et sur le détournement de pouvoir de la part de l'administration, laissant entendre que ses superviseurs «ont dépassé les limites de ce qu'une supervision et une évaluation constructives autorisent»*.

9. La procédure de recours interne a été menée devant la Commission paritaire consultative des recours (CPCR). Celle-ci a notamment tenu une audience en présentiel, au cours de laquelle elle a entendu les témoignages du superviseur du requérant, du chef de groupe et du chef du département «Technologies de l'information» (IT).

Le Tribunal observe que, dans le rapport qu'elle a présenté à la Directrice générale le 13 octobre 2020, la CPCR a noté qu'«[...] il apparaît clairement que la procédure de [mérite] pour l'année de référence 2018, au sein du département IT, et en particulier concernant [le requérant], a été menée de manière conforme. L'entretien annuel a eu lieu normalement, les résultats ont été correctement évalués par le superviseur et la qualification de la performance et les augmentations de traitement correspondantes ont été décidées de manière concertée et collégiale par le chef de département, les chefs de groupe et un représentant des RH, conformément à la circulaire administrative n° 26 [...]»*.

* Traduction du greffe.

La CPCR n'ayant constaté aucune erreur de procédure remettant en cause l'évaluation de la performance du requérant, elle a recommandé à l'unanimité le rejet du recours interne. Dans la décision attaquée du 3 novembre 2020, le requérant a été informé de la décision de la Directrice générale de suivre cette recommandation.

10. Dans sa requête devant le Tribunal, le requérant invoque six arguments. Premièrement, il fait valoir qu'en vertu de la circulaire n° 26 c'est son superviseur direct qui doit procéder à l'évaluation et que le rôle du chef de groupe se limite à veiller à l'harmonisation des évaluations de performance au sein du groupe. Par conséquent, il considère que toute modification de son rapport d'évaluation aurait dû être discutée avec le superviseur direct, de sorte qu'une consultation du chef de groupe avant la rédaction de l'évaluation de la performance constituait un vice de procédure. À cet égard, il souligne également que seul le chef de département a évalué sa performance. Deuxièmement, il soutient que le chef de département n'a pas tenu compte des observations qu'il avait formulées. Troisièmement, il allègue une absence de consultation collégiale. Quatrièmement, il met en avant le fait que le CERN a reconnu que le requérant n'était pas responsable des retards dans la mise en œuvre de ses objectifs. Cinquièmement, il affirme que l'imposition de quotas d'évaluation au sein de l'Organisation est intrinsèquement inéquitable et arbitraire. Enfin, sixièmement, il considère qu'il y a eu détournement de pouvoir de la part du CERN dans la façon dont il a géré sa supervision et son évaluation pour l'année en cause.

11. La jurisprudence du Tribunal reconnaît depuis longtemps le contrôle restreint que ce dernier est appelé à exercer en matière d'évaluation du personnel. À cet égard, dans le jugement 4564, aux considérants 2 et 3, le Tribunal a déclaré ce qui suit:

«2. Le Tribunal relève [...] que, en lui demandant de déterminer lui-même de nouvelles notes devant être prétendument attribuées dans les différentes rubriques du rapport de notation critiqué, le requérant se méprend manifestement sur la nature de la mission de contrôle juridictionnel dont celui-ci est investi. En effet, il n'appartient pas au Tribunal, qui n'a aucunement vocation à se substituer aux autorités administratives d'une

organisation internationale, de procéder à l'évaluation des mérites d'un fonctionnaire en lieu et place du notateur compétent ou des différents supérieurs hiérarchiques et organes de recours appelés, le cas échéant, à réviser cette évaluation. Sous la forme où elle est présentée, la demande de modification du rapport de notation litigieux est donc immanquablement vouée au rejet (voir, en ce sens, le jugement 4258, aux considérants 2 et 3, et la jurisprudence à laquelle il y est renvoyé).

Le Tribunal pourrait seulement, le cas échéant, annuler ce rapport de notation, en même temps que la décision attaquée, et renvoyer à l'OEB le soin de revoir l'évaluation contestée en fonction des motifs de son jugement, s'il estimait devoir prononcer une telle annulation dans le cadre du contrôle, au demeurant restreint, qu'il lui revient d'exercer en la matière et dont le champ sera rappelé ci-après.

3. Ainsi que le Tribunal l'a maintes fois affirmé dans sa jurisprudence, l'évaluation des mérites d'un fonctionnaire au cours d'une période déterminée fait appel à un jugement de valeur, ce qui exige de sa part qu'il respecte le pouvoir d'appréciation des organes chargés de procéder à une telle évaluation. Il doit certes contrôler si les notes attribuées au fonctionnaire ont été à tous égards régulièrement établies, mais il ne peut se substituer à ces organes pour apprécier les qualités, les prestations et le comportement de l'intéressé. Aussi le Tribunal ne censurera-t-il un rapport de notation que si celui-ci émane d'une autorité incompétente, a été établi en violation d'une règle de forme ou de procédure, repose sur une erreur de droit ou de fait, omet de tenir compte d'un fait essentiel, tire du dossier des conclusions manifestement erronées, ou est entaché de détournement de pouvoir. [...]

(Voir également les jugements 4787, au considérant 5, 4786, au considérant 4, et 4713, au considérant 11.)

12. Le Tribunal considère que, compte tenu du contrôle restreint qu'il lui revient d'exercer en vertu de sa jurisprudence constante, les arguments avancés par le requérant méconnaissent le rôle du Tribunal à cet égard et ne sauraient être maintenus. Le requérant n'a pas établi que la décision attaquée relative à l'évaluation de sa performance pour 2018, qui est un exercice faisant appel à un jugement de valeur qui mérite la déférence, émanait d'une autorité incompétente, avait été établie en violation d'une règle de forme ou de procédure, reposait sur une erreur de droit ou de fait, omettait de tenir compte d'un fait essentiel, tirait du dossier des conclusions manifestement erronées, ou

était entachée de détournement de pouvoir (voir le jugement 4267, au considérant 4).

13. Premièrement, comme la CPCR l'a conclu à juste titre, la procédure détaillée de reconnaissance du mérite en vigueur au CERN a été dûment respectée. Conformément au paragraphe 26 de la circulaire n° 26, le superviseur du requérant a évalué sa performance après des discussions avec sa hiérarchie. Le dossier ne permet pas d'étayer l'allégation selon laquelle le chef de groupe aurait passé outre l'autorité du superviseur du requérant dans l'évaluation des performances de ce dernier. Le fait que le chef de groupe ait proposé une qualification de la performance basée sur l'évaluation du superviseur avant de finaliser le rapport de mérite n'établit pas l'existence d'une violation des règles de procédure applicables. Le Tribunal rejette l'argument selon lequel la consultation du chef de groupe par le superviseur avant la rédaction de l'évaluation de la performance constituait un vice de procédure qui aurait entaché l'évaluation de la performance du requérant au motif que le projet d'évaluation aurait dû être préparé par le superviseur direct uniquement.

Dans le même ordre d'idées, les allégations du requérant selon lesquelles son chef de groupe aurait décidé de qualifier lui-même sa performance alors que cette tâche revenait au chef de département, conformément aux règles applicables, ne sont pas fondées. Il ressort plutôt du dossier qu'à aucun moment le chef de groupe n'a agi unilatéralement en qualifiant la performance du requérant et que le superviseur, le chef de groupe et le chef de département concernés ont tous agi dans le respect des procédures énoncées aux paragraphes 29, 30 et 31 de la circulaire n° 26.

14. Deuxièmement, l'affirmation du requérant selon laquelle le chef de département n'aurait pas tenu compte des observations qu'il avait formulées dans son rapport d'évaluation n'est pas étayée par le dossier. Le Tribunal observe que la CPCR a entendu les témoignages du superviseur du requérant, du chef de groupe et du chef de département et en a tenu compte lorsqu'elle a préparé son rapport, dans lequel elle a conclu que la qualification de la performance du requérant

avait été arrêtée dans le respect des règles et procédures applicables. Il ressort d'une lecture du rapport de la CPCR que celle-ci a correctement mis en balance les éléments de preuve qui lui ont été présentés. À cet égard, le requérant appelle l'attention sur un passage du rapport de la CPCR, dans lequel le chef de son département a déclaré qu'il n'avait pas lu en détail toutes les observations de chacun des nombreux fonctionnaires de son département concernant leurs évaluations de performance respectives. Le chef de département a ensuite expliqué que le représentant des RH chargé des évaluations ainsi que les chefs de groupe et les chefs de section lisaient l'intégralité de ces observations et les portaient expressément à son attention chaque fois qu'un titulaire y manifestait son mécontentement. Dès lors que le requérant avait exprimé son mécontentement quant à l'évaluation de sa performance par sa hiérarchie, les procédures décrites auraient normalement dû avoir pour conséquence que les observations du requérant soient portées à l'attention du chef de département, qui les aurait alors examinées et prises en considération avant de rendre une décision définitive sur la qualification de la performance de l'intéressé. Rien dans le dossier ne permet de penser que cette procédure n'a pas été suivie en l'espèce.

15. En ce qui concerne le troisième argument du requérant, au titre duquel il allègue une absence de consultation collégiale en violation du paragraphe 31 de la circulaire n° 26, il ressort au contraire du dossier que le chef de département, les chefs de groupe et le représentant des RH ont tenu une première réunion collégiale le 13 février 2019, puis une seconde réunion collégiale le 8 avril 2019. La qualification de la performance du requérant a été arrêtée par le chef de département à la suite de ces réunions collégiales. La violation alléguée de l'étape procédurale prévue au paragraphe 31 de la circulaire n° 26, que le requérant invoque, n'a pas non plus été établie.

16. Le quatrième argument du requérant, selon lequel il n'était pas responsable des retards dans la mise en œuvre de ses objectifs, ne suffit pas à convaincre le Tribunal que l'évaluation de sa performance était, de ce fait, entachée d'un vice de procédure assez important pour entraîner l'annulation de cette évaluation.

17. Au titre de son cinquième argument, le requérant maintient que l'évaluation de sa performance résultait de l'imposition de quotas de qualification, ce qui était inéquitable et arbitraire. Or, devant la CPCR et comme indiqué à la page 5 de son rapport, le chef de département a fait savoir que, même si son service avait reçu pour instruction de ne pas dépasser le budget consacré à la rétribution liée à la performance et que ces restrictions avaient été prises en considération, il n'y avait pas de quotas applicables en tant que tels à la qualification attribuée à une performance et que, dans la situation du requérant, cette qualification avait été arrêtée sur la base de l'évaluation de sa performance uniquement. Le Tribunal ne voit aucune raison de douter de la véracité de cette déclaration.

18. Enfin, le Tribunal considère que le dernier argument du requérant, selon lequel l'Organisation aurait commis un détournement de pouvoir, n'est pas non plus étayé et doit être rejeté. La jurisprudence du Tribunal a souvent mis l'accent sur le fait que c'est au fonctionnaire invoquant le détournement de pouvoir qu'il incombe d'établir les fins inappropriées auxquelles le pouvoir exercé aurait été détourné (voir, par exemple, les jugements 4618, au considérant 10, 4382, au considérant 13, et 4146, au considérant 10). Le requérant ne s'est manifestement pas acquitté de cette obligation en l'espèce.

19. En conséquence, le Tribunal déduit des considérations qui précèdent que la requête est dénuée de fondement et doit être rejetée dans son intégralité.

Par ces motifs,

DÉCIDE:

La requête est rejetée.

Ainsi jugé, le 14 mai 2024, par M. Patrick Frydman, Président du Tribunal, M. Jacques Jaumotte, Juge, et M. Clément Gascon, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Mirka Dreger, Greffière.

Prononcé le 8 juillet 2024 sous forme d'enregistrement vidéo diffusé sur le site Internet du Tribunal.

(Signé)

PATRICK FRYDMAN JACQUES JAUMOTTE CLÉMENT GASCON

MIRKA DREGER