



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

---

Cas n° : UNDT/GVA/2010/037  
(UNAT 1642)  
Jugement n° : UNDT/2011/013  
Date : 13 janvier 2011  
Original : français

---

**Devant :** Juge Jean-François Cousin

**Greffe :** Genève

**Greffier :** Víctor Rodríguez

MANDOL

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil du requérant :**

Monika Ona Bileris

**Conseil du défendeur:**

Marcus Joyce, ALS/OHRM, Secrétariat de l'ONU

## **Requête**

1. Le requérant conteste la décision du 12 octobre 2006 du Chef de l'administration de la Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq (« MANUI ») de ne pas renouveler son contrat au-delà du 31 octobre 2006.
2. Il demande au Tribunal d'ordonner :
  - a. Qu'il soit réintégré avec effet immédiat ;
  - b. Que le défendeur lui verse une indemnité en réparation du préjudice matériel et moral subi ;
  - c. Que le défendeur lui paie 10 000 USD à titre de dépens ;
  - d. Que les évaluations négatives illégales soient enlevées de son dossier.

## **Faits**

3. Le requérant est entré au service des Nations Unies en 1992 en tant que Volontaire. A partir de mai 1994, il a occupé des fonctions administratives sur la base de contrats de durée limitée au sein de plusieurs missions de maintien de la paix.
4. En novembre 2004, il a rejoint la MANUI comme fonctionnaire du budget avec un contrat de durée limitée régi par la série 300 du Règlement du personnel alors en vigueur, prolongé par décision du Chef de l'administration du 6 janvier 2005 au 19 mai 2005.
5. Le 20 février 2005, le Chef de l'administration a envoyé un courrier électronique au requérant formulant plusieurs critiques concernant son travail.
6. Le 10 avril 2005, le Chef de l'administration a recommandé que l'engagement du requérant ne soit pas renouvelé et a évalué sa performance pendant ses premiers mois de travail comme n'étant pas conforme aux résultats attendus.

7. Le 9 mai 2005, le requérant a entamé une procédure d'objection à cette évaluation. Ultérieurement, son contrat a été renouvelé mois par mois en attendant le résultat de la procédure d'objection.

8. Par mémorandum du 21 décembre 2005, le nouveau Chef de l'administration a communiqué au requérant les conclusions du jury de révision contenues dans son rapport du 31 octobre 2005. Considérant que l'évaluation du requérant n'avait pas été faite conformément à l'instruction administrative ST/AI/2002/3, le jury a recommandé que le contrat du requérant soit prolongé pour six mois à partir de la date d'arrivée d'un nouveau Chef du Groupe du budget, que ce dernier établisse un plan de travail pour le requérant à revoir tout au long desdits six mois et au terme duquel celui-ci, en sa qualité de supérieur hiérarchique du requérant, rédigerait un rapport sur la qualité de son travail. Cette recommandation a été acceptée par le Chef de l'administration dans son mémoire du 21 décembre 2005 susmentionné. Il a précisé également que le système d'évaluation et de notation régi par l'instruction administrative ST/AI/2002/3 devant être introduit à la MANUI en avril 2006, le formulaire d'évaluation prévu pour les opérations sur le terrain (« FOPA », de par sa désignation anglaise « Field Operation Performance Appraisal Form ») serait utilisé en attendant pour les extensions de contrat de chaque fonctionnaire.

9. Le 2 avril 2006, un nouveau Chef du Groupe du budget a été nommé et il a préparé peu après un plan de travail pour le requérant.

10. Le 21 juin 2006, le Chef de l'administration a établi pour le requérant une évaluation de sa performance au moyen du FOPA. Le FOPA a porté sur la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2005 au 31 mars 2006 et a été signé par le requérant le 22 juin 2006. Son travail y a été noté « partiellement satisfaisant ». Il était précisé dans ce document que l'engagement du requérant devait être prolongé jusqu'au 30 septembre 2006 et qu'un nouveau rapport d'évaluation fait par le Chef du Groupe du budget serait dressé sur la base du plan de travail défini.

11. Le 18 juillet 2006, le requérant a adressé à sa hiérarchie une demande de procédure d'objection à cette évaluation, à laquelle l'Administration n'a pas donné suite.

12. Le 24 septembre 2006, le requérant a déposé plainte auprès du Chef de l'administration, alléguant qu'il subissait un harcèlement moral de la part du Chef du Groupe du budget et exprimant sa crainte de ne pas être évalué de façon équitable par le Chef du Groupe du budget.

13. Le 28 septembre 2006, le Chef du Groupe du budget a adressé un mémoire confidentiel au Chef de l'administration évaluant comme insatisfaisant le travail du requérant. Le requérant a discuté du contenu dudit mémoire avec sa hiérarchie le même jour.

14. Par mémoire du 12 octobre 2006, le Chef de l'administration a informé le requérant que, sur la base de ses performances, son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 31 octobre 2006. Le même jour, le requérant a envoyé au Chef de l'administration ses observations sur le mémoire du Chef du Groupe du budget, demandant une enquête sur le comportement discriminatoire de ce dernier et l'ouverture d'une procédure d'objection à l'évaluation du Chef du Groupe du budget.

15. Le 16 octobre 2006, le requérant s'est plaint auprès du Chef de l'administration du court délai de préavis avant la fin de son engagement et a demandé que son contrat soit prolongé d'au moins trois mois jusqu'à ce que l'enquête et la procédure d'objection sollicitées soient terminées. Il a adressé une demande similaire au Chef du personnel de la MANUI.

16. En réponse, le requérant a été informé le 17 octobre 2006 que la décision de refus de renouveler son engagement ne serait pas modifiée.

17. Le 23 octobre 2006, le requérant a demandé au Secrétaire général un nouvel examen et la suspension de la décision de ne pas renouveler son contrat.

18. Le 25 octobre 2006, le requérant a envoyé un courrier électronique au Chef de l'administration, dans lequel il prétendait que l'évaluation négative de sa performance constituait des représailles suite à son refus d'exécuter des ordres donnés par son supérieur direct contraires aux règlements. Notamment en juin 2006, il aurait refusé de transférer 20 000 USD sur le compte privé du Chef du Groupe du budget pour l'achat d'un immeuble à titre personnel.

19. Le 26 octobre 2006, le requérant a demandé à la Commission paritaire de recours (« CPR ») de New York la suspension de la décision contestée, demande rejetée au nom du Secrétaire général par lettre du Secrétaire général adjoint à la gestion du 31 octobre 2006.

20. Le 1<sup>er</sup> décembre 2006, le requérant a saisi la CPR sur le fond. Le 18 mars 2008, la CPR a présenté son rapport, dans lequel elle concluait que le défendeur avait violé l'instruction administrative ST/AI/2002/3 en privant le requérant de la procédure d'objection contre ses dernières évaluations. La CPR a recommandé d'indemniser le requérant en lui versant une somme équivalente à un mois de salaire pour vice de procédure.

21. Par lettre du 26 juin 2008, la Vice-Secrétaire générale a informé le requérant que le Secrétaire général acceptait les recommandations de la CPR.

22. Après avoir obtenu deux extensions de délai, le requérant a saisi l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies par requête du 15 octobre 2008. La requête a été transférée au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, par application de la résolution 63/253 de l'Assemblée générale.

23. En réponse à une lettre du présent Tribunal, les parties ont exprimé, les 25 novembre 2010 et 6 décembre 2010 respectivement, leur accord à ce que l'affaire soit décidée sans tenue d'une audience.

## **Arguments des parties**

24. Les arguments du requérant sont les suivants :

a. Une décision basée sur une procédure irrégulière doit être annulée et peut conduire à une indemnisation (Jugement n° 899, *Randall* (1998), de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies). En l'espèce, la décision de ne pas renouveler son contrat est illégale car elle est expressément basée sur sa performance qui a été évaluée de façon irrégulière;

b. L'évaluation par le Chef de l'administration du 10 avril 2005 est irrégulière parce qu'elle viole les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2002/3 portant sur le système d'évaluation et de notation, notamment ses sections 6.1, 8.1 et 8.3, du fait qu'aucun plan de travail n'a été établi et que le requérant n'a pas été informé des insuffisances constatées ;

c. L'évaluation par FOPA faite par le Chef de l'administration le 21 juin 2006 est aussi irrégulière et doit être effacée de son dossier personnel. Elle viole les sections 6.1, 8.1 et 8.3 de l'instruction administrative susmentionnée ;

d. L'évaluation du Chef du Groupe du budget datée du 28 septembre 2006 est également irrégulière. Le Chef du Groupe du budget ne s'est pas conformé à la section 8 de l'instruction administrative susmentionnée en omettant de faire un bilan d'étape effectif ;

e. La décision contestée est irrégulière car elle ne prend pas en compte le fait qu'il a contesté son FOPA selon la procédure d'objection ;

f. Le refus d'une procédure d'objection est contraire aux recommandations du jury de révision faites dans le rapport du 31 octobre 2005, qui implicitement prescrit une révision. Ce refus est aussi une violation de l'instruction administrative sur le système d'évaluation et de notation ;

g. Lorsque l'Administration motive la décision de ne pas renouveler un contrat, la motivation doit être étayée par les faits. La décision de ne pas renouveler le contrat est irrégulière du fait qu'elle est officiellement fondée sur les performances du requérant, mais en vérité motivée par d'autres considérations ;

h. L'indemnité qui lui a été accordée et qui s'élève à une somme équivalente à un mois de traitement de base net n'indemnise pas la perte de travail, le préjudice subi par les évaluations négatives figurant dans son dossier personnel ainsi que le préjudice porté à sa réputation ;

i. Le requérant bénéficie de la protection des contrats de la série 100 du Règlement du personnel alors en vigueur, en raison de la résolution 59/296 de l'Assemblée générale et de sa demande expresse à l'Administration de modifier son statut.

25. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. Le requérant n'avait pas le droit à un renouvellement de son contrat en application de la disposition 304.4(a) du Règlement du personnel en vigueur à l'époque. Il n'y a pas de renouvellement automatique des contrats de durée déterminée (jugements n° 481, *El Shami*, par. XIII (1990) ; n° 422, *Shawney*, par. X (1988), de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies). Une attente légitime doit être basée sur un engagement ferme de la part de l'Administration (Jugement n° 440, *Shankar* (1989), de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies) ;

b. La décision de ne pas renouveler le contrat est basée sur la performance insuffisante du requérant. Le dossier reflète que la performance du requérant était loin d'être satisfaisante. Le requérant a été informé à plusieurs reprises dès février 2005 de ce fait ;

c. Même si le défendeur n'a pas respecté entièrement l'instruction administrative ST/AI/2002/3, et si les évaluations ont pas été établies en

conformité avec les dispositions applicables, ceci ne signifie pas que le contrat du requérant aurait nécessairement été renouvelé ;

d. L'indemnisation pour vice de procédure doit être proportionnelle au préjudice subi (jugement n°. 1237 (2005) de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies). Le montant réclamé excède largement les montants alloués dans la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies (jugements n° 521, *Saeed* (1991), et 1399 (2008)) ;

e. Le requérant n'apporte pas la preuve du harcèlement qu'il allègue, bien que la charge de preuve lui en incombe selon une jurisprudence constante de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies ;

f. Le requérant n'a pas montré l'existence de circonstances exceptionnelles qui justifieraient le remboursement de ses dépens.

### **Jugement**

26. Eu égard au contenu du dossier, le Tribunal considère qu'il est suffisamment informé et qu'il n'y a pas lieu de demander à l'Administration de produire d'autres documents que ceux qui ont été déjà versés.

27. Le requérant conteste la décision du Chef de l'administration de la MANUI du 12 octobre 2006 de ne pas renouveler son contrat au-delà du 31 octobre 2006.

28. S'il n'est pas contesté que le contrat du requérant relevait de la série 300 du Règlement du personnel alors en vigueur, celui-ci soutient que depuis janvier 2005, en vertu de la résolution 59/296 de l'Assemblée générale, il bénéficiait de la protection plus large dispensée par la série 100 dudit Règlement.

29. Par le paragraphe 16 de la résolution susmentionnée l'Assemblée générale:

Autorise le Secrétaire général ... à rengager au titre de la série 100 du Règlement du personnel les membres du personnel affectés à une mission qui bénéficiaient d'un engagement régi par les dispositions de la série 300 et qui auront atteint le plafond de quatre ans au 30 juin

2006, à condition que les fonctions exercées par les intéressés aient été évaluées et jugées indispensables et que les résultats des intéressés aient été jugés entièrement satisfaisants ...

30. Il résulte de ladite résolution que le réengagement d'un fonctionnaire au titre de l'ancienne série 100 était de la compétence discrétionnaire du Secrétaire général, et que, dès lors, le requérant n'avait aucun droit à un engagement de ce type. De plus, ce pouvoir est soumis à certaines conditions et le requérant n'établit pas qu'il remplissait les conditions requises. Le Tribunal considère donc que ce sont les règles de la série 300 du Règlement du personnel en vigueur à l'époque des faits qui sont applicables au cas d'espèce.

31. La disposition 304.4(a) du Règlement du personnel en vigueur à la date de la décision refusant de renouveler l'engagement du requérant et régissant les contrats sous la série 300 dispose :

Tous les engagements visés par le présent Règlement sont des engagements temporaires d'une durée spécifiée dans la lettre de nomination ... Ces engagements n'autorisent pas leur titulaire à compter sur une prolongation ...

32. De même, la disposition 309.5(a) du même Règlement prévoit que :

Les engagements visés par le présent Règlement prennent fin automatiquement et sans préavis à la date d'expiration de la période spécifiée dans la lettre de nomination.

33. Toutefois, ainsi que l'a jugé le Tribunal d'appel des Nations Unies dans son arrêt *Asaad* 2010-UNAT-21 du 30 mars 2010 :

[L]e pouvoir discrétionnaire de l'autorité administrative n'est pas sans limites ... l'autorité administrative doit agir de bonne foi et en respectant les règles de procédure. Elle ne doit pas prendre de décisions entachées d'arbitraire ou fondées sur des considérations étrangères à une bonne administration ... ses décisions ne doivent pas reposer sur des motifs erronés, fallacieux ou illicites.

34. Si l'Administration n'est pas tenue de motiver sa décision de ne pas renouveler un contrat, lorsque le fonctionnaire conteste cette décision devant le

Tribunal, l'Administration doit communiquer au juge le motif de la décision. En l'espèce, l'Administration a précisé de façon très claire le motif du non renouvellement de l'engagement du requérant, à savoir sa mauvaise performance.

35. Dès lors que le requérant conteste l'évaluation de sa performance, il appartient au Tribunal d'examiner tout d'abord si les supérieurs hiérarchiques du requérant ont respecté, pour évaluer sa performance, les procédures prévues par les textes.

36. Le requérant soutient que l'autorité administrative n'a pas respecté la procédure d'évaluation de la performance prévue par la ST/AI/2002/3.

37. Aux termes de la disposition 301.4 de la série 300 de l'ancien Règlement du personnel :

a) Le comportement professionnel des fonctionnaires est soumis à une évaluation qui permet de déterminer leur efficacité, leur compétence et leur intégrité, et de vérifier qu'ils respectent les normes énoncées dans le Statut et le Règlement du personnel, ce dont ils sont tenus comptables.

b) Les rapports d'évaluation du comportement professionnel sont établis selon les procédures arrêtées par le Secrétaire général.

38. La section 1 de l'instruction administrative ST/AI/2002/3 disposait :

... Les fonctionnaires régis par les dispositions de la série ... 300 du Règlement du personnel ... peuvent également être soumis à évaluation conformément aux dispositions de la présente instruction si leur situation le justifie, compte tenu de la nature et de la durée des fonctions exercées et des caractéristiques hiérarchiques de l'unité à laquelle ils sont affectés.

39. Il résulte des dispositions ci-dessus que, si l'Administration avait l'obligation d'évaluer la conduite professionnelle des fonctionnaires engagés sous la série 300 de l'ancien Règlement du personnel, elle n'était en principe pas contrainte d'appliquer l'instruction administrative ST/AI/2002/3 sur le système d'évaluation et de notation. Mais lorsque l'Administration choisit de suivre une procédure, elle est tenue de s'y conformer (voir *Requérant* UNDT/2010/211). Le Tribunal doit donc tout d'abord se prononcer sur la question de savoir si les supérieurs hiérarchiques du requérant ont

entendu évaluer la performance du requérant en suivant ladite procédure. Pour ce faire, il y a lieu d'analyser séparément les trois évaluations successives dont le requérant a fait l'objet.

A) Évaluation du 10 avril 2005 par l'ancien Chef de l'administration sous la forme d'un formulaire recommandant le non-renouvellement du contrat du requérant couvrant la période de novembre 2004 au 31 mars 2005

40. Si, pour la période allant du début de son engagement à la MANUI jusqu'au 31 mars 2005, le jury de révision a affirmé dans ses conclusions que l'évaluation du 10 avril 2005 n'était pas menée en conformité avec l'instruction administrative ST/AI/2002/3, il ne ressort d'aucun texte que l'Administration était tenue de suivre cette instruction et aucun document n'établit que les supérieurs hiérarchiques du requérant ont entendu suivre ladite instruction administrative. S'il est vrai que le mémoire du Chef de l'administration du 21 décembre 2005 adressé au requérant et intitulé « Objection à votre évaluation de performance » reprend les recommandations du jury, la description de la démarche à suivre ne fait nullement référence à l'instruction administrative ST/AI/2002/3. De plus, le Chef de l'administration dans le même mémoire précise que le système d'évaluation et de notation prévu par l'instruction administrative susmentionnée sera introduit en avril 2006 avec la nouvelle période d'évaluation, et qu'entre-temps le FOPA sera utilisé pour les renouvellements de contrat.

41. En outre, le simple fait que le requérant se soit vu accorder la procédure d'objection qui a abouti au rapport du 31 octobre 2005 ne saurait suffire à conclure que les supérieurs hiérarchiques du requérant aient entendu appliquer la procédure prévue par l'instruction administrative ST/AI/2002/3.

42. En tout état de cause, l'évaluation du 10 avril 2005 a été écartée, suite aux conclusions du jury de révision, bien que celui-ci ait omis de fixer la note à accorder au requérant pour la période concernée et se soit borné à formuler des recommandations d'évaluation à l'Administration qui n'était pas tenue de les suivre.

B) Evaluation du 21 juin 2006 par le nouveau Chef de l'administration couvrant la période du 1<sup>er</sup> avril 2005 au 31 mars 2006 sous la forme d'un « Field Operation Performance Appraisal » (« FOPA »)

43. La période susmentionnée, comprise entre l'évaluation considérée illégale par le jury de révision et l'entrée en fonctions du nouveau Chef du Groupe du budget, a été consignée sur un formulaire FOPA, qui était le cadre généralement utilisé pour noter le personnel de la MANUI avant avril 2006.

44. Ledit formulaire contient une note précisant que dans le délai d'un mois depuis la réception du rapport, le fonctionnaire peut présenter une brève explication écrite ou une objection conformément à l'instruction administrative ST/AI/240/Rev.2 (« Performance Evaluation Report System ») du 28 novembre 1984. L'Administration a ainsi exprimé clairement son intention de se conformer à cette instruction en ce qui concerne la procédure d'objection et était donc liée par ses dispositions pour ce qui est de cette évaluation.

45. Au vu de ce qui précède, le requérant ne peut soutenir que le FOPA n'a pas été établi conformément à l'instruction administrative ST/AI/2002/3, qui n'était pas applicable en l'espèce.

46. La possibilité de faire objection à une évaluation est non seulement prévue par les sections 10 et suivantes de l'instruction administrative ST/AI/240/Rev.2, mais, de surcroît, expressément stipulée dans le formulaire d'évaluation établi le 21 juin 2006. Ainsi, dans la mesure où l'Administration a refusé de donner suite à la procédure d'objection, alors que le requérant l'avait demandée dans les délais, l'Administration a commis une irrégularité procédurale.

47. Il y a donc lieu d'examiner si cette évaluation de performance présentant une irrégularité de procédure a été le motif de la décision de non-renouvellement de l'engagement du requérant. Le Tribunal constate que ladite décision a été prise à la suite d'une autre évaluation négative du comportement professionnel du fonctionnaire et que c'est à cette dernière évaluation que le Chef de l'administration a

fait référence dans son mémoire du 12 octobre 2006 par lequel il informe le requérant que son engagement ne sera pas renouvelé. Ainsi, le Tribunal considère que l'évaluation irrégulière du 21 juin 2006 n'a pas motivé la décision contestée.

C) Evaluation du 28 septembre 2006 par rapport du nouveau Chef du Groupe du budget couvrant la période du 1<sup>er</sup> avril 2006 à la fin septembre 2006

48. La période précitée correspond à la prolongation de l'engagement du requérant de six mois à compter de la date d'arrivée du nouveau Chef du Groupe du budget. Il ne ressort d'aucune pièce du dossier que l'Administration ait eu l'intention d'utiliser la procédure prévue par l'instruction administrative ST/AI2002/3, ni aucune procédure prévue par un texte. Dès lors, le requérant n'est pas fondé à soutenir que l'évaluation concernant la période précitée ait violé un texte quelconque.

49. Alors même que l'Administration, comme elle était en droit de le faire, n'a pas suivi les procédures d'évaluation prévues par les instructions administratives en la matière, elle était tenue, conformément à la disposition 301.4 précitée, de procéder à l'évaluation de la performance du requérant avant de refuser de renouveler son engagement pour performance insuffisante.

50. Les parties s'accordent à dire que le jour même où le Chef du Groupe du budget a transmis son rapport d'évaluation, le requérant a maintenu une réunion avec ses supérieurs au cours de laquelle il a pu exposer ses réserves par rapport à cette évaluation. Il ressort des pièces du dossier que, par mémoire du 12 octobre 2006, le Chef de l'administration a informé le requérant que, sur la base des ses performances, son contrat ne serait pas renouvelé au-delà du 31 octobre 2006 et que, le même jour, le requérant a envoyé au Chef de l'administration ses observations sur le mémoire du Chef du Groupe du budget.

51. Le Tribunal considère donc que non seulement la performance du requérant a été évaluée avant qu'il soit décidé de ne pas renouveler son engagement, mais qu'également le fonctionnaire a été en mesure de présenter ses observations sur son évaluation.

52. Ainsi, le requérant n'a pas établi que la dernière évaluation qui a servi de motif au non-renouvellement de son contrat était irrégulière.

53. Si le requérant soutient que, contrairement à ce qui a été estimé par ses supérieurs hiérarchiques, sa performance était suffisante, le contrôle par le juge de la performance satisfaisante ou non d'un fonctionnaire est limité à celui de l'erreur manifeste, car il n'appartient pas au juge de substituer son appréciation à celle de l'Administration.

54. La performance du requérant a été évaluée dans le mémorandum confidentiel du Chef du Groupe du budget du 28 septembre 2006. Ce mémorandum, très détaillé, rappelle les tâches imparties au fonctionnaire et les insuffisances constatées. Il ressort de l'ensemble du dossier que la performance du requérant a été évaluée comme insuffisante par plusieurs personnes et à plusieurs reprises d'avril 2005 à septembre 2006. Il ne peut ainsi être soutenu que l'Administration ait commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant la performance du requérant comme insuffisante.

55. Enfin, si le requérant avance que la décision présente un caractère discriminatoire, conformément à la jurisprudence affirmée dans l'arrêt *Asaad* précité, il appartient à l'agent qui conteste une décision de démontrer que ses motifs sont illicites. Si le requérant soutient qu'il a fait l'objet de mesures de représailles de la part du Chef du Groupe du budget pour avoir refusé de virer de l'argent sur son compte personnel, ces allégations ne peuvent être regardées comme établies par les seules pièces produites, à savoir, une copie d'un papier écrit à la main avec le nom complet du Chef du Groupe du budget et un numéro qui selon le requérant serait celui du compte du Chef du Groupe du budget.

56. Il résulte de tout ce qui précède que le requérant n'établit pas l'illégalité de la décision contestée.

**Décision**

57. Par ces motifs, le Tribunal DÉCIDE :

La requête est rejetée dans son ensemble.

*(Signé)*

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 13 janvier 2011

Enregistré au greffe le 13 janvier 2011

*(Signé)*

Víctor Rodríguez, greffier, TCANU, Genève