



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS UNIES

Cas n° : UNDT/GVA/2012/020
Jugement n° : UNDT/2012/112
Date : 20 juillet 2012
Original : français

Devant : Juge Jean-François Cousin

Greffe : Genève

Greffier : René M. Vargas M.

TSONEVA

contre

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

Néant

Conseil du défendeur :

Shelly Pitterman, UNHCR

Fritz Bontekoe, UNHCR

Requête

1. La requérante conteste la décision du Haut Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés de supprimer le poste de fonctionnaire principal chargé des marchés qu'elle occupe depuis 2007.

2. Elle demande au Tribunal d'annuler la décision contestée, de lui accorder une indemnisation au titre du préjudice subi et d'engager la responsabilité de la direction du HCR.

Faits

3. La requérante est entrée au service du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (« HCR ») en septembre 2000. Elle a été nommée au mois de décembre 2007 au poste P-4 classé expert en qualité de fonctionnaire principal chargé des marchés, et dirige à ce titre le Groupe des marchés, au sein du Service de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, Division de la sécurité et des approvisionnements à assurer en situation de crise (« la Division »). A compter du 1^{er} novembre 2009 la requérante, qui jusqu'alors détenait le grade P-3 à titre personnel, a été promue à la classe P-4.

4. Le 27 décembre 2011, la requérante a eu un entretien avec le Directeur de la Division afin de lui faire part des difficultés auxquelles était confronté le Groupe des marchés compte tenu de la charge de travail importante de ce service et du manque de personnel qui y était affecté. A cette occasion, le Directeur de la Division a évoqué le transfert du Groupe des marchés de Genève vers Budapest et la suppression du poste de fonctionnaire principal chargé des marchés occupé par la requérante.

5. Par une lettre en date du 28 décembre 2011 adressée à la requérante, le Directeur de la Division a confirmé l'intention de supprimer, à compter du 1^{er} juillet 2012, le poste de fonctionnaire principal chargé des marchés et de créer un nouveau poste, doté d'une définition d'emploi révisée, à Budapest. Le

Directeur précisait en outre que ces mesures seraient soumises pour approbation au Comité du budget du HCR.

6. Le 29 décembre 2011, la requérante a sollicité du Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines (« DGRH ») un entretien afin de s'enquérir de ses perspectives professionnelles. Par courrier électronique envoyé à la requérante un peu plus tard dans la journée, le Directeur de la DGRH a confirmé avoir rencontré la requérante afin de préciser les aspects procéduraux liés à la gestion des postes.

7. Au début de l'année 2012, la requérante a contacté plusieurs fonctionnaires du HCR afin notamment de recueillir leur soutien et conseils.

8. Dans un mémorandum du 6 janvier 2012 adressé au président du Comité du budget du HCR, le Directeur de la Division a demandé l'approbation par le Comité de la suppression des trois postes, dont celui de la requérante, que comprenait le Groupe des marchés à Genève.

9. Par une lettre datée du 30 janvier 2012, le Directeur de la Division a informé la requérante que, le jour-même, le Comité du budget avait approuvé le transfert du Groupe des marchés vers Budapest, que le poste de fonctionnaire principal chargé des marchés serait en conséquence supprimé le 1^{er} août 2012 et qu'un nouveau poste, doté d'une définition d'emploi révisée, serait créé à Budapest à compter du 1^{er} avril 2012. Il était également indiqué dans la lettre que la requérante était éligible pour tout poste vacant à compter de « la première notification, soit le 28 décembre 2011 ».

10. Le 6 février 2012, la requérante a présenté une demande de contrôle hiérarchique de la décision du 30 janvier.

11. En l'absence de réponse à sa demande de contrôle hiérarchique, la requérante a déposé sa requête au greffe du Tribunal le 12 mars 2012. Le défendeur a soumis sa réponse le 23 avril 2012 et la requérante a déposé des observations supplémentaires le 3 mai 2012.

12. Sur la demande du Tribunal, le défendeur a, le 12 juin 2012, versé au dossier la définition d'emploi du poste de la requérante ainsi que celle du poste de classe P-4 nouvellement créé à Budapest.

13. Le 10 juillet 2012, une audience s'est tenue à laquelle ont participé en personne la requérante ainsi que l'un des conseils du défendeur.

14. Par ordonnance n° 124 (GVA/2012) du 10 juillet 2012, le Tribunal a demandé au défendeur de déposer des documents additionnels. Le 12 juillet 2012, la requérante et le défendeur ont tous deux versé au dossier des documents supplémentaires en demandant au Tribunal de préserver la confidentialité de certains de ces documents.

Arguments des parties

15. Les arguments de la requérante sont les suivants :

a. La procédure applicable en vertu du mémorandum intérieur IOM/FOM n° 027/2009 qui traite des changements dans le statut des postes, notamment du fait de leur classement, suppression ou redéploiement, n'a pas été respectée ;

b. Elle n'a pas reçu de lettre dûment signée par le Directeur de la Division ou tout autre fonctionnaire habilité, lui notifiant l'intention de supprimer son poste. De plus, elle n'a reçu la lettre lui notifiant l'intention de supprimer son poste qu'après avoir elle-même sollicité un entretien avec le Directeur de la DGRH ;

c. Contrairement à ce qu'imposent le paragraphe premier du mémorandum intérieur IOM/FOM n° 027/2009 et le paragraphe 18 du document sur la politique et les procédures relatives aux nominations et promotions du personnel (« *Policy and Procedures on Assignments and Promotions* ») en date du 14 juin 2010, elle n'a pas été consultée avant que la décision de transférer le Groupe des marchés vers Budapest et de supprimer son poste n'ait été prise. Lors de sa réunion avec le Directeur de la Division le 27 décembre 2011, elle n'a pas été informée des raisons

justifiant une telle décision. Le Directeur a simplement précisé que la décision avait déjà été prise et lui a recommandé de s'entretenir avec le Directeur de la DGRH pour obtenir des clarifications. Or, le Directeur de la DGRH a confirmé lors de leur réunion le 29 décembre suivant que les fonctionnaires concernés devaient être consultés avant que la décision de supprimer leur poste ne soit prise ;

d. La période de notification préalable prévue dans le mémorandum intérieur IOM/FOM n° 027/2009 aurait dû commencer à courir à partir du 30 janvier 2012 et non du 28 décembre 2011 ;

e. Elle n'a pas eu l'opportunité de discuter avec les cadres du HCR ou la DGRH de ses perspectives professionnelles, comme cela est pourtant prévu par le paragraphe 11 du mémorandum intérieur IOM/FOM n° 027/2009 et le paragraphe 20 du document sur la politique et les procédures relatives aux nominations et promotions du personnel ;

f. Le poste de fonctionnaire principal chargé des marchés étant un poste d'expert, il aurait dû faire l'objet d'un audit avant toute modification et ce, conformément à l'article 14 du document sur la politique et les procédures relatives aux nominations et promotions du personnel. Or, aucune évaluation des besoins de l'organisation, ni aucune étude des risques encourus n'a été conduite avant que les mesures contestées n'aient été prises alors qu'elles affectent gravement les intérêts et le budget du HCR ;

g. La procédure de réorganisation n'a pas été menée de manière transparente, juste, éthique et honnête, et dans le respect des droits du personnel. Une réorganisation de la chaîne d'approvisionnement a bien été entreprise en 2006 mais elle s'est terminée en 2010 et il avait alors été convenu que le poste de la requérante demeurerait à Genève. En 2011, une simple communication a été diffusée auprès du personnel en vue de clarifier la répartition des tâches entre Genève et Budapest, sans qu'aucune indication ne soit fournie sur la suppression éventuelle de postes au sein du Groupe des marchés. De plus, dans son mémorandum du 6 janvier 2012

adressé au président du Comité du budget, le Directeur de la Division indique que la seconde phase de la réorganisation initiée en 2011 vise à faire en sorte que le HCR devienne l'agence de référence s'agissant des produits non alimentaires alors que ceux-ci ne figurent pas dans la définition d'emploi de la requérante et ne font pas partie de ses tâches ;

h. La décision de supprimer son poste est fondée sur des motifs illicites en ce qu'elle visait à l'écarter. Il était en effet possible de la transférer avec son poste vers Budapest plutôt que de créer un nouveau poste ;

i. Nombre de fonctionnaires sur le terrain comme au siège du HCR ont souligné combien la décision de supprimer le poste de fonctionnaire principal chargé des marchés et l'absence d'un expert au siège serait préjudiciable. Le Directeur de la DGRH avait lui-même soutenu le travail du Groupe des marchés et il avait reconnu qu'il était nécessaire de maintenir la présence d'experts au siège du HCR à Genève ;

j. Elle est la seule au sein du Service de la gestion de la chaîne d'approvisionnement à posséder à la fois l'expérience, les compétences et la formation nécessaires pour pouvoir répondre aux besoins du HCR. Elle assiste le siège mais également près de 400 bureaux sur le terrain et, ces quatre dernières années, elle a été en charge de contrats stratégiques de grande importance dans des domaines variés. Elle participe aux réunions du comité de direction et de certains groupes de travail et elle est régulièrement sollicitée par le Directeur de la Division pour réviser des documents de nature stratégique et politique. Cela démontre que la présence d'experts est utile au siège du HCR. La responsabilité de la direction devrait être engagée du fait que la décision contestée n'est pas dans l'intérêt du HCR ;

k. Aucun des clients du Groupe des marchés sur le terrain ou au siège n'a été informé du transfert du service vers Budapest et de la suppression de son poste, ce qui laisse penser qu'aucune raison ne justifie ces mesures ;

l. Les mesures contestées ont été prises en violation de l'article 1 du Statut du personnel qui traite des devoirs et obligations des fonctionnaires, du Statut du HCR, du Code de conduite du HCR ainsi que du projet de résolution A/C.5/66/L.27 et de la résolution 66/235 adoptée par l'Assemblée générale le 24 décembre 2011, qui dispose que « le régime commun des Nations Unies est l'instrument qui permet le mieux d'assurer à la fonction publique internationale les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, comme le prévoit la Charte des Nations Unies » ;

m. Le Directeur de la Division a exercé des pressions à l'encontre des fonctionnaires qu'elle avait contactés au début de l'année 2012 ;

n. Les recommandations adoptées par le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel (« SMCC », selon son sigle anglais) lors de ses troisième et quatrième réunions n'ont pas été respectées ;

o. Elle a, à de nombreuses reprises en 2011, alerté la direction du HCR s'agissant du manque de personnel pour accomplir la charge de travail considérable du Groupe des marchés, mais aucune mesure n'a été prise pour y remédier. De plus, deux postes distincts, de classes P-4 et P-5, ont été créés pour remplacer le poste de fonctionnaire principal chargé des marchés, ce qui démontre, d'une part, qu'elle exerce les fonctions correspondant à deux postes, dont un à un grade plus élevé que le sien et, d'autre part, que ses demandes tendant à obtenir du personnel supplémentaire étaient justifiées ;

p. A la date à laquelle elle a déposé ses observations, le poste de classe P-4 créé à Budapest n'avait toujours pas été publié et elle n'a donc pu présenter sa candidature ;

q. Les mesures contestées ont sérieusement affecté sa santé mais également ses perspectives de carrière. Par ailleurs, elle sera placée en congé spécial à plein traitement en tant que fonctionnaire en attente d'affectation, ce qui aura des répercussions financières sérieuses pour le

HCR. La suppression de son poste aura en outre des conséquences négatives sur sa situation familiale et son accomplissement professionnel.

16. Les arguments du défendeur sont les suivants :

a. Au mois de juin 2007, le Haut Commissaire adjoint a informé les fonctionnaires du HCR de la décision de délocaliser certaines fonctions administratives de Genève à Budapest. Tous les postes du Service de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, à l'exception du Groupe des marchés, étaient concernés par cette mesure. Au terme de deux études, conduites respectivement en 2008 et 2010, il a été décidé de réorganiser complètement le Service de la gestion de la chaîne d'approvisionnement et de regrouper le Groupe des marchés au sein de la Section des infrastructures d'approvisionnement à Budapest ;

b. Suite à l'approbation du Comité du budget, les trois postes que comprend le Groupe des marchés ont été supprimés à Genève. Deux postes ont été créés au sein de la Section des infrastructures d'approvisionnement à Budapest et l'un d'entre eux a déjà été pourvu ;

c. Conformément à la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif des Nations Unies et du Tribunal du contentieux administratif, le Haut Commissaire dispose d'un pouvoir discrétionnaire s'agissant de la réorganisation des services du HCR et le Tribunal ne peut exercer en ce domaine qu'un contrôle limité. En l'espèce, la décision de supprimer le poste de la requérante constitue un exercice régulier de ce pouvoir ;

d. Selon l'article 1.2(c) du Statut du personnel, les fonctionnaires n'ont aucun droit de demeurer sur un poste déterminé et le Secrétaire général peut les assigner à tout poste au sein de l'Organisation, selon les besoins du service ;

e. Le Directeur de la Division a fait part à la requérante oralement lors de l'entretien du 27 décembre, puis par écrit dès le lendemain, de son

intention de demander la suppression de son poste. Il l'a en outre informée de l'approbation du Comité du budget et lui a notifié que son poste allait être supprimé six mois avant la mise en œuvre de cette mesure, conformément à ce que prévoit le mémorandum intérieur IOM/FOM n° 027/2009 ;

f. La décision de transférer le Groupe des marchés vers Budapest a fait l'objet d'un examen approfondi de la part de la direction et les fonctions exercées par la requérante continueront d'être exécutées par la Section des infrastructures d'approvisionnement à Budapest ;

g. La requérante n'a pas justifié son allégation selon laquelle la procédure de réorganisation n'aurait pas été menée de manière transparente et équitable. De même elle ne précise pas suffisamment en quoi les mesures contestées ont été prises en violation du Statut du HCR, des recommandations du SMCC, du Code de conduite du HCR et du projet de résolution A/C.5/66/L.27 ;

h. S'agissant du préjudice allégué par la requérante, le Tribunal du contentieux a fait sienne la jurisprudence de l'ancien Tribunal administratif selon laquelle « le simple fait qu'une réorganisation puisse compromettre l'avenir d'un fonctionnaire ou avoir des incidences quelconques sur sa carrière ne témoigne pas nécessairement de l'existence d'une attitude discriminatoire ou de motifs illicites de la part de l'Administration ». En outre, selon les termes du mémorandum intérieur IOM/FOM n° 027/2009, la période de notification préalable a précisément pour objectif de permettre au fonctionnaire concerné de trouver une solution en matière d'emploi et le Directeur de la Division a indiqué dans sa lettre du 30 janvier 2012 que la requérante était éligible pour tout poste vacant à compter de la première notification. A l'issue des six mois, la requérante sera placée en congé spécial à plein traitement en tant que fonctionnaire en attente d'affectation.

Jugement

17. Si chacune des parties a déposé des documents en demandant au Tribunal de préserver leur confidentialité, le Tribunal considère qu'il n'y avait pas lieu de les communiquer à l'autre partie dès lors que ces documents ne lui étaient pas utiles pour prendre sa décision.

18. Pour demander l'annulation de la décision du HCR de supprimer le poste de fonctionnaire principal chargé des marchés, la requérante soutient que la procédure de suppression est entachée d'irrégularités. Elle prétend tout d'abord qu'elle n'a pas été consultée dans les formes prescrites par les dispositions applicables.

19. Le mémorandum intérieur IOM/FOM n° 027/2009 qui traite des changements dans le statut des postes, notamment du fait de leur classement, suppression ou redéploiement, et dont il n'existe pas de traduction en français, prévoyait notamment :

1. When a manager intends to seek a reclassification or review, including discontinuation ... of a position encumbered by a staff member who was appointed to the position through the A[ppointments,] P[romotions and] P[ostings] C[ommittee] or the A[ppointments,] P[ostings and] P[romotions] B[oard] process, the Manager must inform the staff member in writing that a reclassification/review of the position is being sought. Such information should be relayed to the incumbent of the position before submission of the request to the Budget Committee ... It is therefore the responsibility of the manager to discuss proposed changes in position status directly with the staff members concerned. In all cases, standard procedures as set out in the Staff Administration and Management Manual ... are to be followed.

20. Le document sur la politique et les procédures relatives aux nominations et promotions du personnel annexé au mémorandum intérieur IOM/FOM n° 33/2010 (« Policy and Procedures on Assignments ») du 14 juin 2010 stipule :

18. When a manager intends to request a ... discontinuation ... of a position encumbered by a staff member who was appointed either under the process set out in this P[olicy and] P[rocedures on] A[ssignments and] P[romotions] or any previous process ... the manager is encouraged to inform the staff member of his or her

intent in writing. As soon as a decision to change the status of the position has been taken, the manager must formally notify the staff member in writing of the decision and the effective date of the change of status of the position.

21. Il ressort des pièces du dossier que la requérante a reçu une lettre du 28 décembre 2011 signée pour le compte du Directeur de la Division confirmant l'intention de supprimer son poste à compter du 1^{er} juillet 2012 et que, par lettre datée du 30 janvier 2012, le Directeur de la Division l'a informée que, le jour-même, le Comité du budget avait approuvé le transfert du Groupe des marchés vers Budapest, que le poste de fonctionnaire principal chargé des marchés serait en conséquence supprimé le 1^{er} août 2012 et qu'un nouveau poste, doté d'une définition d'emploi révisée, serait créé à Budapest à compter du 1^{er} avril 2012.

22. La circonstance que le Directeur de la Division n'a pas signé lui-même la lettre envoyée à la requérante ne constitue pas une irrégularité dès lors qu'en tout état de cause la notification écrite a été effectuée.

23. Toutefois, entre le 28 décembre 2011, date de la notification écrite, et le 30 janvier 2012, date de la décision de suppression de poste, la requérante n'a pas été convoquée pour l'entretien avec le Directeur de la Division imposé par le paragraphe 1 précité du mémorandum intérieur IOM/FOM n° 027/2009.

24. Il résulte clairement des textes précités que la procédure d'information du fonctionnaire concerné commence par la notification qui lui est faite par écrit qu'il est envisagé de supprimer son poste. Ensuite, le chef de service a l'obligation de consulter le fonctionnaire concerné de façon à ce qu'il puisse présenter ses observations avant que le Comité du Budget ne prenne la décision définitive. Or si la requérante a pu discuter lors d'un entretien qu'elle avait elle-même sollicité avec le Directeur de la Division le 27 décembre 2011 d'une éventuelle suppression de son poste, cet entretien s'est déroulé avant que l'intéressée ne reçoive la notification écrite de l'intention de l'Administration et il ne peut être regardé comme se substituant à l'entretien imposé par le paragraphe 1 précité du mémorandum intérieur IOM/FOM n° 027/2009. De même, le fait qu'elle ait, à sa demande, rencontré le 29 décembre 2011 le Directeur de la DGRH et que celui-ci ait précisé certains aspects procéduraux de la suppression de son poste, ainsi

d'ailleurs que cela est confirmé par le courrier électronique qu'il lui a adressé le même jour, ne saurait être considéré comme l'entretien imposé par le texte précité avec le chef du service concerné, qui doit nécessairement porter sur l'opportunité et le motif de la mesure de suppression envisagée.

25. Les décisions en matière de classement, suppression et redéploiement de postes sont des décisions d'organisation du service qui ont des conséquences importantes sur la situation des fonctionnaires qui occupent lesdits postes. Dès lors, compte tenu de l'importance que revêt pour le fonctionnaire la décision de l'Administration, le Tribunal ne peut qu'interpréter très strictement l'obligation procédurale de l'entretien préalable à la suppression de poste. L'entretien doit avoir lieu à l'initiative de l'Administration et à une date qui permet au fonctionnaire de disposer d'un délai raisonnable après la date de la notification écrite de l'intention de l'Administration pour présenter ses observations.

26. La procédure qui a abouti à la suppression du poste de la requérante est donc irrégulière et entache d'illégalité ladite décision.

27. La requérante soutient ensuite que la période de notification prévue dans le mémorandum intérieur IOM/FOM n° 027/2009 aurait dû commencer à courir à partir du 30 janvier 2012 et non du 28 décembre 2011.

28. Ledit mémorandum dispose :

2. ... [T]he effective date of discontinuation ... of all positions that are encumbered will be no less than six months after the approval of the request by the Budget Committee ...

3. The six month period of notification starts from the date of the staff member being informed by his/her Manager of the relevant decision on the change in the status of the position ...

29. En outre, le document sur la politique et les procédures relatives aux nominations et promotions du personnel stipule :

19. Changes in the status of encumbered positions shall come into effect no earlier than six months after the manager has formally notified the staff member of the change. With the express written agreement of the staff member or where the incumbent's normal S[tandard] A[ssignment] L[ength] expires earlier, the

effective date of the change may be brought forward. The status of a position can be changed at an earlier stage if it is vacant or if the incumbent is reassigned.

30. Il ressort des paragraphes 2 et 3 du mémorandum intérieur précité ainsi que du paragraphe 19 du document sur la politique et les procédures relatives aux nominations et promotions du personnel que la période de notification déterminant l'entrée en vigueur de la décision de suppression d'un poste commence à courir à partir de la notification « formelle » de la décision, c'est-à-dire postérieurement à l'approbation de la mesure par le Comité du budget. Dans le cas d'espèce, par la lettre du 30 janvier 2012 la requérante a reçu une notification formelle de la décision de supprimer son poste à compter du 1^{er} août 2012. Ainsi aucune irrégularité n'a été commise en ce qui concerne la date d'effet de la décision attaquée.

31. A supposer exactes les affirmations de la requérante selon lesquelles le HCR n'aurait pas respecté certaines dispositions du document sur la politique et les procédures relatives aux nominations et promotions du personnel qui lui imposent d'examiner périodiquement les définitions d'emploi des postes occupés par les experts, le Tribunal ne peut que constater que ce manquement de l'Administration est sans effet sur la légalité de la décision contestée.

32. En outre, la double circonstance que le poste de classe P-4 nouvellement créé n'ait pas été publié à la date du dépôt de la requête et que la requérante n'ait pas eu l'opportunité de discuter de ses perspectives professionnelles et ce, en violation des paragraphes 11 du mémorandum intérieur IOM/FOM n° 027/2009 et 20 du document sur la politique et les procédures relatives aux nominations et promotions du personnel sont sans effet sur la légalité de la décision contestée dès lors qu'elles sont postérieures à ladite décision dont la légalité doit être appréciée à la date à laquelle elle est prise.

33. Enfin, si la requérante soutient que la décision contestée a été prise en violation de l'article 1 du Statut du personnel, du Statut du HCR, du Code de conduite du HCR, des recommandations adoptées par le SMCC ainsi que du projet de résolution A/C.5/66/L.27, elle n'assortit pas ses allégations de précisions suffisantes permettant au Tribunal d'y statuer.

34. Ainsi il résulte de tout ce qui a été dit que la décision de supprimer le poste de la requérante doit être annulée pour le seul vice de forme ci-dessus retenu.

35. Dès lors que suite à l'annulation prononcée la décision contestée est censée n'avoir jamais existé, la requérante ne peut soutenir avoir subi un quelconque préjudice matériel. En ce qui concerne le préjudice moral subi par l'intéressée, le Tribunal doit considérer qu'il n'a annulé la décision de suppression du poste de la requérante que pour un vice de forme et qu'il ne s'est pas prononcé sur le bien-fondé de cette décision. Ainsi le préjudice moral indemnisable de la requérante ne peut être que celui résultant de la violation de son droit à être consultée dans les formes prescrites. Il sera fait une juste appréciation de ce préjudice moral en accordant une indemnité de 2 000 CHF à la requérante.

36. Enfin, il n'y a pas lieu en l'espèce pour le Tribunal de faire application de l'article 10.8 de son Statut qui l'autorise à déférer une affaire au Secrétaire général aux fins d'action récursoire éventuelle.

Décision

37. Par ces motifs, le Tribunal DECIDE :

- a. La décision de supprimer le poste de fonctionnaire principal chargé des marchés, de classe P-4, au siège du HCR à Genève est annulée ;
- b. Le défendeur est condamné à payer à la requérante une indemnité s'élevant à 2 000 CHF ;
- c. L'indemnité susmentionnée sera majorée d'intérêts au taux de base des Etats-Unis à partir de la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire, plus 5 % à compter de 60 jours suivant la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire et jusqu'au versement de ladite indemnité.

(Signé)

Juge Jean-François Cousin

Ainsi jugé le 20 juillet 2012

Enregistré au greffe le 20 juillet 2012

(Signé)

René M. Vargas M., greffier, Genève