

Traduction non officielle, le texte en anglais étant seul faisant autorité.



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX  
DES NATIONS UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/054  
Jugement n° UNDT/2019/173  
Date : 10 décembre 2019  
Français  
Original : anglais

---

**Devant :** M. Francis Belle

**Greffé :** New York

**Greffier :** Nerea Suero Fontecha

ROSS

c.

LE SECRETAIRE GENERAL  
DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

---

**JUGEMENT**

---

**Conseil des requérantes :**

Néant

**Conseil du défendeur :**

Marissa Maclennan, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

## **Introduction**

1. Le requérant, ancien fonctionnaire de classe P-4 du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (« HCR »), a déposé le 16 août 2016 une requête par laquelle il contestait la décision de nommer un autre candidat au poste de coordonnateur principal interorganisations, à la classe P-4, au Bureau des ressources humaines à Nairobi, publié sous l'avis de vacance n° 57267 [le « poste »]. L'affaire a été enregistrée au Greffe du Tribunal du contentieux administratif à Nairobi sous le numéro UNDT/NBI/2016/060 et a été confiée au juge Klonowiecka-Milart.
2. Dans sa réponse déposée le 14 septembre 2016, le défendeur soutenait que la requête était sans fondement.
3. Après avoir pris diverses mesures de gestion du dossier, le Greffe de Nairobi a, par courriel daté du 19 juillet 2019, informé les parties qu'aux fins de rééquilibrer la charge de travail des Greffes, ordre lui avait été donné de transférer cette affaire au Greffe de New York, avec effet immédiat.
4. Le 17 octobre 2019, l'affaire a été attribuée au juge soussigné.

## **Faits**

5. L'avis de vacance de poste a été publié à une date inconnue. Sous la rubrique « Qualifications minimales essentielles et expérience professionnelle requises » de l'avis, on trouvait notamment les éléments suivants (non souligné dans l'original) :
  - a. Expérience professionnelle, y compris dans des opérations sur le terrain de grande envergure, fort de laquelle le titulaire du poste assure une représentation crédible du HCR dans le contexte interorganisations ainsi qu'auprès des partenaires gouvernementaux ;
  - b. Bonne connaissance de la situation interorganisations, notamment la réforme humanitaire du IASC [vraisemblablement, l'acronyme anglais du Comité permanent interorganisations].

6. En ce qui concerne le contexte dans lequel s'inscrit le rôle du coordonnateur principal interorganisations, on trouvait à la rubrique « Contexte de l'Organisation » une présentation de la situation politique et de la situation des réfugiés au Burundi au 31 octobre 2015 et du « modèle régional relatif aux réfugiés ». Il était également indiqué que les domaines de spécialisation couvraient les points suivants : détermination du statut de réfugié, enregistrement, systèmes d'information géographique, réinstallation, femmes et enfants, santé publique, VIH/sida, santé procréative, nutrition, aménagement du territoire, eau-assainissement-hygiène, information et gestion financière.

7. En février 2016, le requérant a posé sa candidature. Dans la lettre de motivation jointe à sa candidature, il a fourni les éléments ci-après, qui sont pertinents en l'espèce :

Je me porte candidat, par la présente, au poste de coordonnateur principal interorganisations au Centre de services régional de Nairobi. J'ai 41 ans, je suis allemand et avocat de profession. J'ai acquis une vaste expérience de la gestion à des postes de protection de haut niveau sur le terrain au sein du HCR.

En tant qu'administrateur principal chargé de la protection à Kassala, j'ai précédemment coordonné toutes les interventions de protection et d'assistance menées par le HCR, les partenaires d'exécution et d'autres entités des Nations Unies à l'intention de plus de 85 000 personnes au Soudan oriental. Je pense donc être un candidat idéal pour occuper le poste de coordonnateur principal interorganisations. En outre, j'ai déjà travaillé avec l'OIM [vraisemblablement l'acronyme de l'Organisation internationale pour les migrations] à Genève et en Colombie et je possède donc également une expérience en dehors du HCR, qui pourrait être un atout pour le poste.

Depuis juillet 2015, je suis affecté temporairement au Maroc par le HCR en tant qu'administrateur principal chargé de la protection. J'ai coordonné toutes les interventions de protection du HCR au Maroc et supervisé l'enregistrement, le RSD [abréviation inconnue], les services communautaires et la réinstallation. J'ai également fourni des conseils juridiques sur le projet de loi sur l'asile et le nouveau système d'asile qui sera prochainement mis en place par le Gouvernement au Maroc. En outre, j'ai régulièrement remplacé le Représentant en son absence.

Ayant étudié en France et travaillé à Genève et à Rabat, je maîtrise le français et n'aurais donc pas de difficultés à travailler sur le cas urgent du Burundi.

Après avoir déjà occupé pendant plusieurs années des postes d'administrateur principal chargé de la protection au Soudan et au Maroc, j'ai récemment été promu à la classe P-4.

...

8. Le HCR a ensuite évalué les candidatures au moyen d'une matrice de préselection en avril 2016. Le responsable du poste à pourvoir a d'abord déclaré qu'il ne

recommandait pas le requérant, faisant valoir que celui-ci avait certes cinq ans d'expérience au HCR dans le domaine de la protection et des affaires juridiques mais aucune expérience ou compétence démontrée en matière de coordination interorganisations ou de formulation de recommandations sur les stratégies et l'exécution des programmes. Dans la colonne jouxtant les commentaires du responsable, la classe du requérant était indiquée comme suit : P3A. Il ressort du compte rendu de la réunion de la Division de la gestion des ressources humaines sur les recommandations finales que la candidature du requérant a été rejetée au motif qu'il n'avait pas l'expérience interorganisations requise pour ce poste. Il y était en outre indiqué que le requérant occupait le poste d'administrateur principal chargé de la protection au Maroc depuis juillet 2015. De janvier 2013 à juillet 2015, le requérant était juriste à Nairobi, au Kenya, et de 2010 à 2012, il était administrateur principal chargé de la protection à Kassala, au Soudan. En 2008, il a rejoint le HCR en tant que juriste (Ressources humaines). Il a été promu à la classe P-4 en 2015.

## **Examen**

### *Questions préliminaires*

#### Demande du 17 octobre 2017 déposée par le requérant aux fins de la comparution du responsable du poste en qualité de témoin

9. Dans sa requête du 17 octobre 2017, le requérant demande que le responsable du poste soit entendu en tant que témoin pour déterminer si, à sa connaissance, les candidats de la classe P-4 devaient être privilégiés et si, selon le cas, cela avait eu des répercussions sur l'évaluation des candidats.

10. Le Tribunal note que le défendeur a pleinement reconnu que la classe du requérant était erronément indiquée comme étant P-3 au lieu de P-4 dans la matrice de présélection et a fait valoir qu'il ne s'agissait là que d'une erreur typographique sans incidence. Se référant à l'article 79 A des directives et des procédures révisées du HCR

sur les affectations, UNHCR/HCP/2015/2/Rev.1 (« les directives »), le défendeur soutient également qu'il faut prendre en compte le contexte opérationnel dans lequel s'inscrit l'ouverture de poste. Les caractéristiques précises des profils établis par les responsables des postes à pourvoir doivent être dûment prises en considération. À cet égard, comme il ressort également de son examen ci-après, le Tribunal note que, selon la matrice de présélection, le facteur déterminant dans le rejet de la candidature du requérant pour le poste était son manque d'expérience interorganisations et non sa classe. En outre, dans la recommandation finale de la Division de la gestion des ressources humaines, il a été tenu compte du fait que le candidat avait été promu à la classe P-4 en 2015.

11. Par conséquent, puisque les renseignements concernant la classe du requérant n'ont eu aucune incidence sur l'issue du processus de sélection contesté, le témoignage proposé ne serait pas pertinent. La demande est donc rejetée.

Suite donnée par le défendeur à l'ordonnance n° 157 (NY/2019) en date du 8 novembre 2019

12. Dans l'ordonnance n° 157 (NY/2019) en date du 8 novembre 2019, le Tribunal a ordonné aux parties de déposer leurs conclusions finales dans l'ordre suivant : les conclusions finales du requérant (20 novembre 2019), la réponse du défendeur (27 novembre 2019) et les observations finales du requérant relatives à la réponse du défendeur (2 décembre 2019). Le Tribunal a en outre fait observer que les conclusions finales devaient se fonder uniquement sur les écritures et les éléments de preuve déjà déposés et qu'aucune nouvelle pièce écrite ou nouvel élément de preuve n'était autorisé à ce stade.

13. Dans ses observations finales, le requérant soutient que le défendeur n'a pas respecté l'ordonnance n° 157 (NY/2019) en ce que ce dernier a présenté des nouveaux éléments tout au long de ses conclusions finales. Il avance que, à ce stade tardif, il n'a pas la possibilité de répondre correctement à ces nouvelles pièces écrites, ni de fournir des preuves pour les faits que le défendeur conteste tout d'un coup. Il s'oppose donc

fermement à ces nouvelles pièces et demande qu'elles soient retirées du dossier, mais y répond néanmoins au cas où le Tribunal déciderait de les verser au dossier.

14. Le Tribunal conclut que les arguments avancés par le défendeur dans ses conclusions finales n'ajoutent rien de nouveau à l'affaire et ne font que répondre aux conclusions du requérant, comme il était demandé dans l'ordonnance n° 157 (NY/2019). En outre, dans ses observations finales, le requérant déclare qu'il entend répondre audits arguments du défendeur.

15. Le Tribunal estime donc que le requérant s'est vu accorder le temps nécessaire pour répondre aux arguments que le défendeur avait présentés dans ses conclusions finales, compte tenu également du principe *audi alteram partem* et du droit du requérant de présenter des observations (voir, par exemple, *Khisa* (2014-UNAT-422), par. 16 à 18, et *Haroun* (2017-UNAT-720), par. 27). Comme il ressort des pièces écrites du requérant, celui-ci a effectivement répondu aux arguments du défendeur. La demande du requérant est donc rejetée.

#### *Questions à trancher en l'espèce*

16. Le Tribunal d'appel a rappelé que le Tribunal du contentieux administratif avait le pouvoir inhérent de caractériser et de circonscrire la décision administrative contestée et de définir les questions devant faire l'objet de son contrôle. Le Tribunal d'appel juge en outre que le Tribunal du contentieux administratif peut, lorsqu'il définit les questions intéressant une affaire, examiner la requête dans son ensemble (voir arrêt *Fasanella* (2017-UNAT-765), par. 20, confirmé dans l'arrêt *Cardwell* (2018-UNAT-876), par. 23).

17. Sur la base des conclusions des parties et des éléments de preuve versés au dossier, le Tribunal a, dans l'ordonnance n° 157 (NY/2019), défini comme suit les questions en litige dans la présente affaire, qu'aucune des parties n'a contestées dans ses conclusions finales (bien que le Tribunal y ait apporté des modifications mineures pour adapter les questions aux conclusions présentées par le requérant en l'espèce) :

- a. Le HCR a-t-il évalué de manière équitable les candidatures au poste de coordonnateur principal interorganisations, y compris les qualifications et l'expérience professionnelle du

requérant, pour parvenir à la conclusion selon laquelle celui-ci n'avait pas l'expérience interorganisations requise pour ce poste ?

b. En référence au paragraphe 48 de l'arrêt *Ross* (2019-UNAT-926) du Tribunal d'appel, les irrégularités présumées dans le processus de sélection étaient-elles d'une nature telle que, si elles ne s'étaient pas produites, le requérant aurait eu de bonnes chances d'être retenu, y compris au regard des vices de procédure supposés ?

c. Au cas où la décision contestée serait jugée irrégulière, à quelles réparations le requérant aurait-il droit ?

### *Limites du contrôle juridictionnel et du principe de régularité*

18. Il est bien connu que le contrôle juridictionnel exercé par le Tribunal du contentieux administratif est limité. À cet égard, le Tribunal d'appel fait souvent référence au paragraphe 42 de l'arrêt *Sanwidi* (2010-UNAT-084), dans lequel il a défini la portée du contrôle comme suit : le rôle du Tribunal du contentieux administratif est de déterminer si la décision administrative contestée est raisonnable et équitable, licite, régulière et proportionnée. Le Tribunal d'appel a en outre statué que le Tribunal du contentieux administratif ne procédait pas à un examen au fond mais à un contrôle juridictionnel, expliquant que le contrôle juridictionnel visait davantage à examiner la manière dont le décideur était parvenu à la décision contestée qu'à en établir le bien-fondé.

19. En ce qui concerne plus particulièrement les décisions de sélection et de promotion, compte tenu du large pouvoir discrétionnaire dont dispose l'Administration en la matière, le Tribunal d'appel a estimé que ce type de décisions était régi par ce qu'il est convenu d'appeler le « principe de régularité ». En d'autres termes, si le défendeur est en mesure d'apporter une preuve, même minimale, que la candidature du requérant a fait l'objet d'un examen complet et équitable, alors la présomption légale est confirmée. Dès lors que cela a été établi, c'est au requérant qu'il revient de le réfuter sur la base de preuves claires et convaincantes établissant qu'il a été privé d'une juste chance d'être promu (voir arrêt *Lemonnier* (2017-UNAT-762), par. 32).

*L'évaluation de la candidature du requérant par le HCR était-elle régulière ?*

20. Le requérant affirme que la Division de la gestion des ressources humaines a transmis au responsable du poste la matrice de présélection dans laquelle il était inscrit par erreur comme candidat de classe P-3 alors qu'il avait été promu à la classe P-4 en novembre 2015. Il ne s'agissait pas que d'une simple erreur d'écriture : cette erreur découlait d'un désaccord entre la Division de la gestion des ressources humaines et le requérant sur la question de savoir si la promotion de ce dernier était subordonnée à une nomination à un nouveau poste de la classe P-4 ; ce n'est qu'en mars 2016 que la Division a convenu que cette promotion devait être mise en œuvre avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2015, conformément à la politique de promotion du HCR.

21. Le requérant avance en outre que le responsable du poste n'était pas au fait de sa promotion à la classe P-4 et a fondé son évaluation sur l'hypothèse qu'il était à la classe P-3. Étant donné que la priorité est donnée aux candidats dont la classe est celle du poste pour lequel ils postulent, le responsable n'a évalué que superficiellement et sommairement les candidats de la classe P-3 car il était peu probable que la Division de la gestion des ressources humaines leur accorde le poste. La Division s'est par la suite rendu compte que le requérant était à la classe P-4 et l'a donc présélectionné aux côtés de cinq autres candidats.

22. Le requérant soutient ensuite qu'on ne saurait contester qu'il possède une expérience de la coordination interorganisations et que, bien qu'il l'ait expressément fait valoir dans sa lettre de motivation, le responsable du poste a rejeté sa candidature au motif qu'il ne justifiait pas de cette expérience. Dans sa lettre de motivation, le requérant avait expressément indiqué qu'il avait coordonné par le passé toutes les interventions de protection et d'assistance menées par le HCR, les partenaires d'exécution et d'autres entités des Nations Unies à l'intention de plus de 85 000 personnes au Soudan oriental. Le responsable du poste n'a donc pas examiné en bonne et due forme la candidature du requérant, sans quoi il aurait constaté que celui-ci possédait l'expérience requise. En outre, la coordination interorganisations a fait partie des activités quotidiennes du requérant au Soudan pendant deux ans mais, comme elle couvrait toutes les tâches qui



lui étaient confiées, elle n'était pas expressément mentionnée dans les objectifs du système de gestion de la performance. Si le responsable du poste ou la Division de la gestion des ressources humaines avait des doutes quant à l'exactitude des propos du requérant dans sa lettre de motivation, ils auraient pu facilement chercher à obtenir des précisions auprès du requérant ou de ses anciens supérieurs hiérarchiques. Il est probable qu'au lieu de cela, le responsable du poste n'a même pas lu la lettre de motivation du requérant et n'a examiné que sommairement sa notice personnelle. Contrairement à ce qu'avance l'administration, le requérant avait également l'expérience requise pour formuler des recommandations sur les stratégies et la mise en œuvre des programmes, ce qui ressort également de son profil.

23. Le défendeur fait valoir en substance que, s'il a établi au regard de la norme la moins stricte que la décision de rejeter la candidature du requérant était fondée, celui-ci n'a en revanche pas démontré par des preuves claires et convaincantes que sa candidature n'avait pas fait l'objet d'un examen complet et équitable.

24. Le Tribunal note que, dans l'avis de vacance de poste, le HCR exigeait expressément que le candidat soit capable de représenter le HCR dans le contexte interorganisations et de comprendre la situation interorganisations. Dans l'évaluation finale de la Division reprise dans la matrice de présélection, la candidature du requérant a été rejetée au motif qu'il ne possédait pas l'expérience interorganisations requise pour le poste et le HCR a explicitement fait référence à certains des postes occupés par le requérant, qui étaient énumérés dans sa lettre de motivation, y compris celui d'administrateur principal chargé de la protection. Le requérant soutient que cette expérience professionnelle en particulier lui a permis d'acquérir l'expérience interorganisations requise. De l'avis du Tribunal, cependant, le fait que le HCR mentionne explicitement ce poste, entre autres expériences professionnelles, montre qu'il a effectivement tenu compte du parcours professionnel du requérant, mais qu'il a apparemment estimé qu'aucune des fonctions qu'il avait assumées ne correspondaient suffisamment bien aux tâches de coordination interorganisations qui sont rattachées au poste à pourvoir.

25. Le Tribunal estime donc que le défendeur a établi au regard de la norme la moins stricte que la candidature du requérant avait été examinée de manière complète et équitable, notant que, selon les arrêts *Sanwidi* et *Lemonnier*, il n'appartient pas au Tribunal de se substituer au décideur dans son évaluation de fond des qualifications des différents candidats par rapport au profil du poste. En comparant l'expérience requise pour le poste de coordonnateur principal interorganisations avec les diverses expériences professionnelles du requérant, en particulier son ancien rôle d'administrateur principal chargé de la protection, et compte tenu du fait que le requérant n'a expressément indiqué nulle part dans sa lettre de motivation qu'il avait l'expérience interorganisations requise, le Tribunal observe en outre que la décision du HCR de rejeter la candidature du requérant à ce poste ne semble pas être manifestement erronée, arbitraire ou autrement déraisonnable. Il est donc clair que le défendeur a démontré qu'il avait évalué :

- a. la classe du demandeur ;
- b. les renseignements concernant le requérant qui figurent dans la matrice de présélection et la notice personnelle ;
- c. les compétences et l'expérience professionnelle du requérant ; et
- d. qu'il avait appliqué les directives à l'examen de la candidature du requérant.

26. En application du principe de régularité, il appartient donc au requérant d'établir par des preuves claires et convaincantes qu'il a été privé d'une juste chance d'être retenu pour le poste. À cet égard, le Tribunal fait observer que, d'après l'arrêt *Ibrahim* (2017-UNAT-776), « des preuves claires et convaincantes doivent emporter l'adhésion plus fortement que ne le fait la prépondérance des probabilités, mais pas au-delà de tout doute raisonnable » (par. 44).

27. En l'espèce, comme il ressort de ce qui précède, le Tribunal conclut que les éléments de preuve versés au dossier ne démontrent pas que selon toute probabilité, le requérant se soit vu refuser à tort une chance équitable de sélection ; il en ressort au contraire que sa candidature a fait l'objet d'un examen complet et équitable.

28. Le témoignage du responsable du poste, que le requérant a proposé dans le cadre de la présente procédure, n'aurait rien changé en l'espèce puisqu'il aurait porté, selon le requérant, sur la question de savoir si, à la connaissance dudit responsable, les autres candidats de la classe P-4 avaient bénéficié d'un traitement préférentiel en raison de leur classe et de circonstances connexes. Cela n'aurait donc apporté aucun élément supplémentaire de nature à déterminer si le HCR avait conclu à tort que le demandeur n'avait pas l'expérience interorganisations requise.

29. Dans ses conclusions finales, le requérant dit que si des preuves de son expérience interorganisations sont jugées nécessaires par le Tribunal, il demande l'autorisation de fournir à cet effet une déclaration sous serment de l'un de ses anciens supérieurs hiérarchiques au Soudan. Le Tribunal fait remarquer qu'une telle preuve n'est pas nécessaire à ce stade, car ce qui importe, ce sont les renseignements dont disposait le décideur au moment de la décision et non ceux dont le Tribunal est actuellement saisi. Si le requérant n'a pas fourni certains renseignements importants dans sa lettre de motivation, il ne peut pas s'attendre à ce que le responsable ou le décideur rectifie cette erreur – c'est à lui qu'il revient de présenter ses qualifications de façon convaincante dans sa candidature, et non au responsable ou au décideur de le faire dans leurs évaluations.

30. Par conséquent, le Tribunal conclut que la candidature du requérant a été examinée de façon complète et équitable.

*Le requérant avait-il de bonnes chances d'être retenu compte étant tenu des vices de procédure supposés ?*

31. Le requérant soutient qu'il ne fait aucun doute que l'examen effectué par le responsable du poste était fondé sur la matrice de présélection, laquelle indiquait qu'il était à la classe P-3 alors qu'il était en réalité à la classe P-4. Le responsable du poste a dès lors reçu des informations erronées ; or, conformément au cadre juridique en vigueur au HCR, les candidats dont la classe correspond à celle du poste auquel ils postulent sont censés être prioritaires. Si le responsable du poste ne savait pas que le

requérant était à la classe P-4, cela a dû avoir une incidence importante sur sa manière d'examiner les candidatures ; or, contrairement à ce que soutient le défendeur, ledit responsable ignorait que le requérant avait été promu à la classe P-4.

32. Le requérant soutient que si sa candidature avait été dûment prise en considération par le responsable et la Division de la gestion des ressources humaines, il aurait eu de bonnes chances d'être sélectionné car a) seuls deux autres candidats avaient l'expérience interorganisations requise et l'un d'entre eux n'avait qu'une expérience limitée ; b) le candidat retenu n'avait jamais occupé un poste de la classe P-4 ; c) le requérant était le seul candidat jouissant d'une expérience interorganisations à la classe P-4, qu'il avait acquise lorsqu'il avait occupé pendant deux ans le poste d'administrateur principal chargé de la protection à Kassala, au Soudan oriental. Le requérant faisait donc partie des six candidats présélectionnés et était l'un des trois parmi eux à avoir l'expérience interorganisations requise. Il est impossible de déterminer rétroactivement si la Division de la gestion des ressources humaines aurait choisi le requérant ou le candidat finalement retenu pour pouvoir le poste, la candidature du requérant eût-elle été examinée en bonne et due forme. Il est toutefois clair que le choix se serait fait entre le requérant ou le candidat retenu, car la Division de la gestion des ressources humaines avait déjà préféré ce dernier à quatre autres candidats. La Division aurait pu considérer que l'expérience du requérant à la classe P-4 dans une opération sur le terrain de grande envergure était plus importante que celle du candidat retenu, qui avait occupé un poste d'assistant exécutif à la classe P-3 à New York. Le requérant avait au moins 50 % de chances d'être sélectionné pour le poste.

33. Le défendeur soutient en substance qu'aucune irrégularité de procédure ou de fond n'a été commise dans le processus de sélection.

34. Contrairement à ce que le requérant avance, en référence à ce qui précède, le Tribunal note qu'il a été établi que la Division de la gestion des ressources humaines avait conclu à juste titre qu'il n'avait pas l'expérience interorganisations requise pour le poste, ce qui a conduit au rejet de sa candidature. Le Tribunal fait en outre observer

que, dans la matrice de présélection, cette évaluation était liée aux fonctions et aux postes qu'il avait précédemment occupés et non à sa classe. En conséquence, même si sa classe avait été correctement indiquée comme étant la classe P-4, le Tribunal estime que cela n'aurait rien changé – il n'aurait toujours pas satisfait à l'une des conditions de base requises pour le poste, à savoir jouir d'une expérience interorganisations. Il ressort également de la matrice de présélection que la promotion du requérant à la classe P-4 avait effectivement été prise en compte dans la recommandation finale de la Division de la gestion des ressources humaines, qui faisait suite à la recommandation préliminaire du responsable, puisqu'il y était explicitement indiqué que le requérant avait été promu à la classe P-4 en 2015.

35. Par conséquent, le Tribunal conclut que, conformément à l'arrêt *Ross*, le requérant n'avait pas de bonnes chances d'être retenu même dans l'éventualité où il n'aurait pas été victime de l'une des irrégularités présumées.

#### *Réparation*

36. La décision contestée étant régulière, la question des réparations est sans objet.

#### **Conclusion**

37. Compte tenu de ce qui précède, la demande est rejetée sur le fond.

(Signé)  
M. Francis Belle

Ainsi jugé le 10 décembre 2019

Enregistré au Greffe le 10 décembre 2019

(Signé)  
Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York