

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



TRIBUNAL DU CONTENTIEUX
ADMINISTRATIF DES NATIONS
UNIES

Affaire n° UNDT/NY/2019/066

Jugement n° UNDT/2020/061

Date : 30 avril 2020

Français

Original : anglais

Juge : M^{me} Joelle Adda

Greffé : New York

Greffière : Nerea Suero Fontecha

GEEGBAE

c.

LE SECRETAIRE GENERAL
DE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

JUGEMENT

Conseil du requérant :

George Irving

Conseils du défendeur :

Nicole Wynn, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines

Nusrat Chagtai, Section du droit administratif du Bureau de la gestion des ressources humaines

Note : Le présent jugement a été corrigé conformément à l'article 31 du Règlement de procédure du Tribunal du contentieux des Nations Unies.

Introduction

1. Le requérant, ancien assistant administratif (FS-4) à la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (« MONUSCO »), conteste la décision de l'Administration de mettre fin à son engagement de durée déterminée. La requête a été initialement introduite au greffe de Nairobi.

2. Le 19 juillet 2019, l'affaire a été transférée au greffe de New York et attribuée le 17 février 2020 à la juge soussignée.

3. Compte tenu de ce qui suit, il est fait partiellement droit à la requête.

Faits

4. Le requérant a été initialement nommé à la MONUSCO le 6 mai 2009 au poste d'assistant au soutien logistique (FS-4) pour une durée déterminée. En 2015, il a été transféré de Dungu à Kalemie et réaffecté à un poste d'assistant administratif.

5. Le 29 juin 2017, l'Assemblée générale a approuvé le budget réduit de la MONUSCO pour la période du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018.

6. Le 4 août 2017, le Représentant spécial du Secrétaire général pour la MONUSCO a envoyé un message général à tous les membres de son personnel pour les informer que le budget de la mission avait été réduit de 92 755 100 dollars et que des postes allaient par conséquent être supprimés. Le même jour, le directeur de cabinet a expliqué à la direction de la mission comment obtenir un taux de vacance de postes plus élevé et réduire ainsi le budget.

7. Le 22 août 2017, le directeur de cabinet de la MONUSCO a fourni à la direction de la mission une liste des postes qu'il fallait supprimer et des postes à pourvoir en

priorité. Les postes d'assistant administratif de l'Antenne administrative locale, où le requérant était en fonction, figuraient parmi ceux qu'il était proposé de supprimer.

8. Le même jour, la MONUSCO a informé le requérant que, en raison de la réduction du budget, il avait été décidé de procéder à une compression des effectifs civils de la mission, y compris dans sa section. On a indiqué au requérant que le nombre de fonctionnaires en poste dans sa section avec le même titre fonctionnel et à la même classe était plus élevé que le nombre de postes disponibles, et que l'on procéderait dès lors à un examen comparatif. Il lui a été demandé d'envoyer sa notice personnelle mise à jour et ses deux derniers rapports de notation à la section des ressources humaines.

9. Le 25 août 2017, le requérant a appris que la MONUSCO comptait mettre fin à son engagement le 30 septembre 2017.

10. Le 5 septembre 2017, la commission qui avait été chargée de procéder à l'examen comparatif de 430 membres du personnel occupant 67 fonctions du 22 août au 5 septembre 2017, a transmis son rapport au comité chargé du contrôle de la conformité.

11. Le 14 septembre 2017, le comité chargé du contrôle de la conformité a approuvé le rapport de la commission et conclut que celle-ci avait bien suivi les procédures établies.

12. Le 25 septembre 2017, le Représentant spécial du Secrétaire général pour la MONUSCO a informé les membres du personnel que la procédure prendrait plus de temps que prévu et que, par conséquent, la date effective de cessation de service des membres du personnel concernés serait le 31 octobre 2017.

13. Le 2 octobre 2017, le requérant a reçu la note intitulée « Notification préalable de cessation de service à la MONUSCO ». On l'y informait qu'il faisait partie des personnes qu'il avait été décidé de licencier à l'issue de l'examen comparatif et qu'il serait mis fin à son engagement de durée déterminée sous réserve de l'approbation de la Secrétaire général adjoint à la gestion.

14. Le 20 octobre 2017, la Secrétaire générale adjointe à la gestion a approuvé le licenciement de 146 membres du personnel de la MONUSCO.

15. Le 26 octobre 2017, le requérant a été informé que son engagement prendrait effectivement fin le 31 octobre 2017.

16. Le 27 octobre 2017, le requérant a demandé le contrôle hiérarchique de la décision de mettre fin à son engagement de durée déterminée et la suspension de l'exécution de ladite décision.

17. Le 8 novembre 2017, le Groupe du contrôle hiérarchique a informé le requérant que le Secrétaire général avait accepté de suspendre l'exécution de la décision contestée pendant la durée du contrôle hiérarchique.

18. Le 18 décembre 2017, le requérant a introduit la présente requête.

19. Le 2 janvier 2018, en réponse à la demande de contrôle hiérarchique du requérant, le directeur de cabinet a confirmé la décision contestée. Il a été précisé qu'il y avait dans la section du requérant quatre fonctionnaires de la classe FS-4 qui remplissaient les mêmes fonctions, et que deux d'entre eux étaient titulaires d'un contrat de caractère continu. Conformément à la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel, en cas de compression d'effectifs, l'Organisation est tenue de maintenir en poste les fonctionnaires selon l'ordre de priorité suivant : titulaires d'engagement continu, titulaires d'engagement de durée déterminée et titulaires d'engagement temporaire. Elle a dès lors décidé de maintenir en poste les deux fonctionnaires titulaires d'un engagement continu. Par conséquent, devant supprimer deux postes d'assistants administratifs (FS-4), l'Organisation a décidé de licencier les deux titulaires de contrat de durée déterminée, dont le requérant, sans examen comparatif. On entend par licenciement sans examen comparatif le cas où, faute de poste comparable au sien, le titulaire du poste dont la suppression est proposée est licencié sans que son dossier ne fasse l'objet d'un examen comparatif. Au sujet des questions

qu'il avait soulevées concernant son affectation au poste d'assistant administratif en 2015, le requérant a été informé que ce point précis était prescrit et dès lors irrecevable.

Examen

Portée de l'examen

20. La présente affaire concerne la décision de mettre fin à l'engagement de durée déterminée du requérant prise à l'issue de l'examen comparatif mené par la MONUSCO.

21. Le Tribunal considère que, dans ses conclusions, le requérant soulève deux questions concernant la décision contestée.

22. Premièrement, le requérant affirme que la décision qu'il attaque a été prise pour des motifs illégitimes. Il a été transféré du poste d'assistant au soutien logistique au poste d'assistant administratif en 2015 dans des conditions douteuses et l'Administration l'avait réaffecté à ce poste en sachant que celui-ci serait sans doute supprimé, avance-t-il. À l'argument du défendeur selon lequel sa question relative à la décision de 2015 de le réaffecter n'est pas recevable, le requérant réplique qu'il ne conteste pas la décision de 2015 mais fournit des circonstances de fait à titre de preuve. Il déclare que, par leurs actions préjudiciables, ses supérieurs lui ont fait grief et ainsi entaché une procédure qui a finalement abouti à son licenciement.

23. En outre, le requérant estime que l'Organisation ne s'est pas acquittée de l'obligation qui lui est faite à la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel, à savoir chercher de bonne foi à le réaffecter à un autre poste. Il affirme avoir postulé à des emplois appartenant au groupe logistique mais soutient que sa candidature n'a manifestement pas été examinée à titre prioritaire.

24. Le Tribunal examinera chacune des deux questions soulevées par le requérant.

La décision de supprimer le poste du requérant et de mettre fin à son engagement de durée déterminée a-t-elle été prise pour des motifs illégitimes ?

25. Le Tribunal déterminera d'abord si la décision de supprimer le poste du requérant et de mettre fin à son engagement de durée déterminée à l'issue du plan de compression d'effectifs a été prise pour des motifs illégitimes.

26. L'article 9.3 a) i) du Statut du personnel et la disposition 9.6 c) i) du Règlement du personnel prévoient que le Secrétaire général peut, par décision motivée, mettre fin à l'engagement de tout fonctionnaire nommé à titre temporaire, pour une durée déterminée ou à titre continu en cas de suppression du poste ou de compression d'effectifs.

27. Il est également de jurisprudence bien établie qu'une organisation internationale a nécessairement autorité pour restructurer tout ou partie de ses départements et services, et notamment supprimer des postes, et le juge ne s'immisce pas dans telle authentique opération de restructuration interne quand bien même le fonctionnaire risquerait de perdre son emploi par suite de cette mesure. Cela étant, comme pour toute autre décision administrative, l'Administration a le devoir d'agir de façon équitable, juste et transparente dans ses rapports avec les fonctionnaires [voir arrêt *Hersh* (2014-UNAT-433), arrêt *Bali* (2014-UNAT-450) et arrêt *Matadi et al.* (2015-UNAT-592)]. Si le requérant prétend que la décision était mal motivée, c'est à lui qu'il incombe de le prouver (voir, par exemple, arrêt *Azzouni* (2010-UNAT-081), paragraphe 35 ; arrêt *Obdeijn* (2012-UNAT-201), par. 38).

28. Le requérant ne remet pas en cause la validité de la procédure de compression d'effectifs en tant que telle, procédure que le Tribunal estime bien documentée. Comme expliqué en détail ci-après, il ressort du dossier qu'une fois la réduction budgétaire approuvée par l'Assemblée générale, le directeur de cabinet, agissant en consultation avec la direction de la mission, a répertorié dans différents bureaux les postes dont la suppression serait proposée, y compris celui du requérant. La MONUSCO a constitué le groupe qui a procédé à l'examen comparatif, dont le rapport a été approuvé par le

comité chargé du contrôle de la conformité. Comme il ressort de la réponse reçue par le requérant à sa demande de contrôle hiérarchique, sur les quatre postes d'assistant administratif (FS-4), deux devaient être supprimés, et la MONUSCO a décidé de licencier deux fonctionnaires titulaires d'un contrat de durée déterminée, les deux autres fonctionnaires étant titulaires d'un contrat de caractère continu.

29. Le requérant soutient essentiellement que la décision a été prise pour des motifs illégitimes dans la mesure où les actions préjudiciables de ses supérieurs lui ont fait grief. Il affirme plus précisément qu'il a été réaffecté au poste d'assistant administratif en 2015 au motif que le poste qu'il occupait alors allait être supprimé et remplacé par un poste à pourvoir sur le plan national. Or, cela n'a finalement pas été le cas et son poste a été pourvu par recrutement d'un candidat externe. Il avance en outre que l'Administration l'a réaffecté au poste d'assistant administratif en sachant que ce poste serait probablement supprimé.

30. Le requérant soutient essentiellement que l'Administration a orchestré sa réaffectation à son poste en 2015 en sachant que cela aboutirait à son licenciement deux ans plus tard. Ces allégations ne sont pas étayées par des preuves. Le dossier montre que le budget a été réduit par l'Assemblée générale en 2017, ce qui a entraîné la compression d'effectifs. Il a été mis fin à l'engagement du requérant parce que lui et l'autre fonctionnaire concerné étaient tous deux titulaires d'un engagement de durée déterminée et n'avaient donc pas la priorité sur les fonctionnaires titulaires d'un contrat de caractère continu, conformément à la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel.

31. C'est au requérant qu'incombe la charge de prouver l'allégation de motifs illégitimes, et le Tribunal constate qu'il ne s'en est pas acquitté.

32. Le Tribunal conclut donc que la décision de supprimer le poste du requérant et de mettre fin à son engagement de durée déterminée n'a pas été prise pour des motifs illégitimes.

L'Organisation a-t-elle fait tous les efforts raisonnables pour réaffecter le requérant, dont le poste a été supprimé, à un autre poste correspondant à ses aptitudes, comme elle y est tenue au titre de la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel ?

33. Le Tribunal va maintenant examiner la question de savoir si l'Administration a fait tous les efforts raisonnables pour réaffecter le requérant à un autre poste correspondant à ses aptitudes, comme elle y est tenue au titre de la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel.

34. Au titre de la disposition 9.6 e), tout fonctionnaire licencié par suite de la suppression de son poste ou de compression d'effectifs, et à condition qu'il existe un poste correspondant à ses aptitudes et où il puisse être utilement employé, est maintenu en poste selon l'ordre de priorité suivant, compte dûment tenu, en toutes circonstances, de la compétence relative, de l'intégrité et de l'ancienneté de l'intéressé : i) Le fonctionnaire titulaire d'un engagement continu ; ii) Le fonctionnaire qui a été recruté par voie de concours en vue d'un engagement de carrière et est titulaire d'un engagement de durée déterminée de deux ans ; iii) Le fonctionnaire titulaire d'un engagement de durée déterminée.

35. Dans l'arrêt *Timothy* (2018-UNAT-847), le Tribunal d'appel a estimé que la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel créait à la charge de l'Administration une obligation de faire, de bonne foi, des efforts raisonnables pour chercher à trouver un poste qui corresponde aux aptitudes des fonctionnaires dont le poste avait été supprimé (par. 31).

36. Comme l'a déclaré le Tribunal d'appel, l'Administration est tenue de démontrer qu'elle a déployé tous efforts raisonnables pour examiner la candidature du fonctionnaire concerné à des postes vacants correspondant à ses aptitudes. Lorsqu'on ignore si la candidature du fonctionnaire a bien fait l'objet d'un examen raisonnable, il incombe à l'Administration de prouver que cela a bien été le cas (arrêt *Timothy*, paragraphe 32).

37. Néanmoins, bien qu'il incombe à l'Administration de s'efforcer de trouver un poste correspondant aux aptitudes du fonctionnaire concerné, il est légitime et raisonnable d'attendre de l'intéressé qu'il coopère pleinement au processus : il y est tenu et doit manifester de l'intérêt pour tel nouveau poste en s'y portant pleinement candidat en temps utile. Cependant, une fois la procédure d'acte de candidature achevée, l'Administration est tenue par la disposition 9.6 e) du Règlement d'examiner à titre préférentiel ou en dehors de toute procédure de concours la candidature de l'intéressé (arrêt *Timothy*, par. 45 à 47).

38. En l'espèce, ayant été informé pour la première fois de l'intention de l'Administration de demander son licenciement en août 2017, le requérant a présenté sa candidature à trois postes d'assistant au soutien logistique (FS-4), ainsi qu'à des postes de la classe FS-5. Toutefois, le requérant n'était pas fondé à voir sa candidature à un poste de classe plus élevée examinée à titre prioritaire, conformément à la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel, le Tribunal d'appel ayant déclaré dans l'arrêt *Timothy* qu'on entendait par « poste correspondant aux aptitudes du fonctionnaire » tout poste de même classe, voire de classe inférieure si l'intéressé manifestait son intérêt pour ledit poste en y présentant sa candidature (arrêt *Timothy*, par. 56 à 58).

39. Sur les trois postes de classe FS-4 auxquels le requérant s'est présenté, deux postes d'assistant au soutien logistique (FS-4) relevaient de la Mission des Nations Unies pour l'appui à la justice en Haïti. Il ressort du dossier que les candidats retenus étaient des fonctionnaires titulaires d'un contrat de caractère continu qui avaient été en poste dans la mission de maintien de la paix déployée précédemment en Haïti et depuis achevée. Les fonctionnaires titulaires d'un contrat de caractère continu ayant la priorité sur ceux qui sont titulaire d'un contrat de durée déterminée au titre de la disposition 9.6 e), le Tribunal estime que la décision de l'Administration concernant ces deux postes était régulière.

40. L'autre poste auquel le requérant a présenté sa candidature a été publié sous l'avis de vacance n° 81519, au titre duquel deux postes d'assistant au soutien logistique étaient à pourvoir à la MONUSCO. Le dossier montre que ces deux postes avaient été reclassés de la classe FS-3 à la classe FS-4 et qu'à l'issue d'une procédure de recrutement sélective, les deux titulaires de ces postes avaient été sélectionnés et promus.

41. Le requérant a présenté sa candidature à ce poste mais n'a pas donné suite à l'invitation à participer à une épreuve écrite. Il soutient qu'il n'y a pas répondu parce que le chef du Groupe des opérations logistiques de la MONUSCO lui avait envoyé un courriel pour l'informer que le poste serait pourvu à partir de la liste de réserve et qu'il ne voyait pas pourquoi le requérant devrait perdre son temps à postuler puisqu'il était déjà inscrit sur cette liste. Le requérant avance que, au titre de la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel, sa candidature aurait dû être examinée sans être mise en concurrence avec d'autres. Soumettre le poste à une procédure de recrutement sélective était donc irrégulier et contraire aux dispositions applicables.

42. Le défendeur soutient qu'il est possible de publier des postes reclassés et d'autoriser leurs titulaires à s'y présenter en vue d'obtenir une promotion en vertu de la section 4.3 de l'instruction administrative [ST/AI/1998/9](#) (Demande de classement ou de reclassement d'un poste). Si le requérant n'a pas été retenu pour le poste, c'est parce qu'il avait choisi de ne pas présenter sa candidature pour examen. Invoquant l'arrêt *Timothy*, le défendeur ajoute que le requérant ne s'est pas acquitté de son obligation de se porter pleinement candidat en temps utile aux postes concernés et ne s'est pas soumis à la procédure officielle.

43. Comme indiqué ci-dessus, le Tribunal d'appel a jugé dans l'affaire *Timothy* que, lorsqu'un fonctionnaire licencié manifestait son intérêt pour un nouveau poste en s'y portant pleinement candidat en temps utile, l'Administration était tenue, conformément à la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel, d'examiner à titre préférentiel ou en dehors de toute procédure de concours la candidature de l'intéressé,

l'objectif étant de le maintenir en poste. La raison pour laquelle le Tribunal d'appel exige que le fonctionnaire licencié manifeste son intérêt pour un nouveau poste en s'y portant pleinement candidat en temps utile est que, sans cela, l'Administration se livrerait à une vaine entreprise en tentant de trouver pour le fonctionnaire un poste qu'il n'accepterait pas (arrêt *Timothy*, par. 35).

44. En présentant sa candidature au poste vacant publié sous l'avis n° 81519, le requérant a manifesté son intérêt pour le poste et s'est dès lors acquitté de son obligation. La MONUSCO n'a cependant pas examiné sa candidature à titre préférentiel ou en dehors de toute procédure de concours. Au lieu de cela, elle a mis les postes en concurrence, procédé à une évaluation écrite et à un entretien et sélectionné les titulaires, qui ont été promus aux postes reclassés. Les titulaires des postes FS-3 n'étaient certainement pas prioritaires pour ces postes au titre de la disposition 9.6 e) du Règlement du personnel étant donné que lesdits postes étaient d'une classe supérieure. Le fait que le requérant n'ait pas donné suite à l'invitation à participer à une épreuve écrite ne change rien puisque soumettre à une épreuve écrite des candidats qui n'avaient pas la priorité est déjà contraire à la disposition susmentionnée.

45. Le Tribunal relève également que le requérant a décidé de ne pas passer d'épreuve écrite après avoir reçu par écrit des informations du chef du Groupe des opérations logistiques de la MONUSCO selon lesquelles les postes reclassés seraient attribués aux titulaires desdits postes. Qu'un responsable de la mission ait envoyé un tel courriel laisse le Tribunal perplexe. Ce message, qui constitue une violation flagrante des règles applicables, laissait non seulement entendre que la candidature du requérant ne serait pas examinée à titre prioritaire, mais aussi et surtout qu'aucun autre fonctionnaire ne verrait sa candidature examinée de manière complète et équitable, ce qui est pourtant le droit de tout fonctionnaire.

46. Le Tribunal d'appel a conclu que, s'il était établi que l'Administration ne s'était pas pleinement acquittée des obligations portées à sa charge au titre de la

disposition 9.6 e) du Règlement du personnel, à savoir de faire, de bonne foi, tous les efforts raisonnables pour chercher à réaffecter le fonctionnaire dont le poste était supprimé à un autre poste correspondant à ses aptitudes, alors sa décision de mettre fin à l'engagement de l'intéressé serait considérée comme irrégulière (arrêt *Timothy*, par. 63).

47. Le Tribunal conclut dès lors que la décision contestée est irrégulière.

Réparation

48. Les réparations que le Tribunal peut accorder sont énumérées à l'article 10.5 de son Statut comme suit :

Dans son jugement, le Tribunal peut notamment ordonner :

a) L'annulation de la décision administrative contestée ou l'exécution de l'obligation invoquée, étant entendu que, si la décision administrative contestée porte nomination, promotion ou licenciement, le Tribunal fixe également le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée ou de l'exécution de l'obligation imposée, sous réserve des dispositions de l'alinéa b du présent paragraphe ;

b) Le versement d'une indemnité qui ne peut normalement être supérieure à deux années de traitement de base net du requérant. Le Tribunal peut toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et par décision motivée, ordonner le versement d'une indemnité plus élevée.

49. Ayant conclu à l'irrégularité de la décision attaquée, il convient d'annuler cette dernière et d'ordonner la réintégration du requérant. La décision contestée par le requérant ayant trait à son licenciement, le Tribunal est tenu, conformément à l'article 10.5 a) de son Statut, de fixer le montant de l'indemnité que le défendeur peut choisir de verser en lieu et place de l'annulation de la décision administrative contestée.

50. Comme l'a déclaré le Tribunal d'appel, le montant de l'indemnité versée en lieu et place de l'annulation doit correspondre autant que possible à ce que l'intéressé

aurait perçu si l'irrégularité ne s'était pas produite (arrêt *Ashour* (2019-UNAT-899), par. 20).

51. En l'espèce, l'engagement à durée déterminée du requérant devait expirer le 30 juin 2018 et le licenciement est intervenu le 16 janvier 2018. Étant donné que le titulaire d'un engagement de durée déterminée n'est pas fondé à escompter le renouvellement de son engagement, comme prévu par les dispositions 4.13 c) et 9.4 du Règlement du personnel, le Tribunal estime que l'engagement de durée déterminée du requérant aurait expiré le 30 juin 2018 si l'irrégularité ne s'était pas produite. Dès lors, le Tribunal fixe l'indemnité forfaitaire à cinq mois et 15 jours de traitement de base net au moment de la cessation de service. La situation professionnelle du requérant après la date d'expiration de son engagement de durée déterminée, à savoir le 30 juin 2018, est sans incidence sur le calcul de l'indemnité.

52. Le requérant demande également réparation pour le préjudice porté à sa dignité et pour la perte de chances entraînée par le bouleversement professionnel qu'il a subi.

53. Au titre de l'article 10.5 b) du Statut du Tribunal du contentieux administratif, l'indemnité ne peut être octroyée que pour préjudice avéré, et le Tribunal d'appel a estimé qu'elle devait être étayée par trois éléments, à savoir le préjudice lui-même, l'irrégularité, et le lien entre les deux, et qu'il incombait au plaignant d'établir que le préjudice avait été directement causé par l'acte irrégulier de l'Administration (arrêt *Kebede* (2018-UNAT-874), par. 20 et 21). Le Tribunal d'appel a en outre estimé que le témoignage d'un requérant, lorsqu'il n'était pas étayé par des preuves de source indépendante (expert ou autre), ne suffisait pas [arrêt *Langue* (2018-UNAT-858), par. 18, citant l'arrêt *Kallon* (2017-UNAT-742)].

54. En l'espèce, le requérant n'a présenté aucune preuve à l'appui de sa demande d'indemnité pour préjudice moral. Par conséquent, sa demande est rejetée.

Dispositif

55. Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal DÉCIDE ce qui suit :
- a. Il est partiellement fait droit à la requête ;
 - b. La décision de mettre fin à l'engagement de durée déterminée du requérant est annulée et la réintégration de l'intéressé est ordonnée ;
 - c. Si le défendeur choisit plutôt de verser une indemnité, le requérant reçoit, à titre subsidiaire, une somme équivalant à cinq mois et 15 jours de traitement de base net au moment de sa cessation de service ;
 - d. La demande d'indemnité pour préjudice moral du requérant est rejetée ;
 - e. Si la somme susmentionnée n'est pas versée dans les 60 jours suivant la date à laquelle le présent jugement devient exécutoire, elle produira intérêt au taux préférentiel des États-Unis majoré de 5 % une fois le délai de 60 jours échu et ce, jusqu'à la date du versement. Le taux préférentiel des États-Unis sera majoré de 5 % supplémentaires à compter de 60 jours au-delà de la date d'exécution du jugement.

(Signé)

M^{me} Joelle Adda, juge

Ainsi jugé le 30 avril 2020

Enregistré au Greffe le 30 avril 2020

(Signé)

Nerea Suero Fontecha, Greffière, New York

