

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3640/2023-FPUBL

ATA/245/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 27 février 2024

dans la cause

A_____

recourant

représenté par Me Noudemali Romuald ZANNOU, avocat

contre

**DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA FORMATION ET
DE LA JEUNESSE**

intimé

EN FAIT

A. **a.** A_____, né le _____ 1990, a été engagé en qualité d'assistant technique le 1^{er} janvier 2019 par le B_____ (ci-après : le B_____) au sein du département de l'instruction publique de la formation et de la jeunesse (ci-après : le DIP).

Il a été nommé fonctionnaire le 1^{er} janvier 2022.

b. Le cahier des charges de A_____ prévoyait notamment d'assurer le bon fonctionnement des équipements et d'intervenir pour des tâches d'assistance aux utilisateurs, de support technique et de conseil dans le cadre du parc de matériel audiovisuel du domaine pédagogique de l'enseignement primaire et de l'office médico-pédagogique, de contribuer aux opérations d'inventaire du matériel informatique et audiovisuel dans les écoles primaires, de collaborer aux activités de tests et de validation de matériel organisé par le secteur logistique du B_____ et de contribuer à la rédaction de documents relatifs aux procédures techniques à mettre en œuvre.

c. Dans le cadre de cette activité, A_____ était amené à se déplacer régulièrement dans les écoles du canton. Pour ce faire, il utilisait les véhicules de service mis à sa disposition via l'autopartage depuis le mois de janvier 2022, géré par le groupe maîtrise et optimisation du parc de véhicules de l'État (ci-après : MOVE). Auparavant, il utilisait les véhicules de service gérés par le B_____.

B. **a.** Le groupe MOVE a constaté que A_____ utilisait régulièrement les véhicules hors des périodes de travail, notamment la nuit, les week-ends, durant les vacances et lors de récupérations horaires, sans l'autorisation de sa hiérarchie.

b. Un entretien s'est tenu entre lui, C_____, son supérieur, et D_____, administratrice du B_____, le 31 août 2022, afin de clarifier l'emploi des véhicules. L'intéressé a expliqué savoir qu'il devait utiliser les véhicules à des fins professionnelles, ce qu'il faisait. Son supérieur lui avait fait remarquer qu'il ne lui avait pas demandé de travailler en dehors de ses heures de travail.

c. Par courrier du 5 octobre 2022, le B_____ a convoqué A_____ à un entretien de service le 3 novembre 2022.

Les faits évoqués lors de l'entretien du 31 août 2022 étaient susceptibles de constituer une violation des règles liées à l'usage d'un véhicule de service. A_____ n'avait de plus pas annoncé une amende d'ordre ainsi que des accrochages, ce qui était également contraire auxdites règles d'usage.

d. Lors de l'entretien du 3 novembre 2022, il a encore été indiqué à l'intéressé que l'extraction des données du fichier d'autopartage avait mis en évidence 56 irrégularités liées à l'utilisation des véhicules, ce qui pouvait conduire à une sanction disciplinaire.

A_____ a admis un tel usage aux 56 dates en question. Lors de journées comportant de gros inventaires, il avait gardé la voiture à son domicile durant la nuit, afin de lui éviter de terminer son travail à des heures tardives et d'être certain d'avoir un véhicule à disposition le lendemain matin. Il en avait fait de même durant les week-ends, ce qui lui permettait aussi d'optimiser son temps. Pour maximiser son efficacité, il répondait aux demandes professionnelles sur son téléphone portable durant le week-end ou les vacances. Depuis l'entretien du 31 août 2022, il avait ôté la mention de son téléphone portable sous sa signature électronique. Il avait effectué trois courses à des fins non-professionnelles, soit le samedi 13 août 2022 (415 kilomètres pour un aller-retour à Sierre), le samedi 20 août 2022, pour rentrer chez lui après une fête et le samedi 26 août 2022. Il n'avait pas informé son supérieur hiérarchique de ces faits, ni des amendes d'ordre ni des accrochages.

Un rappel des règles à respecter a été effectué et il a été demandé à A_____ de faire un compte rendu quotidien de son activité à son supérieur hiérarchique jusqu'à la fin de l'année civile 2022.

e. Le 13 décembre 2022, A_____ a reçu un blâme pour les faits précités.

C. a. Par courriel du 14 février 2023, le groupe MOVE a informé A_____ du constat de cinq endommagements sur des véhicules, outre quatre amendes d'ordre et infractions. Vu cet emploi anormal, il lui interdisait définitivement l'utilisation de l'autopartage et désactivait son compte avec effet immédiat.

b. Un entretien s'est tenu le 16 février 2023 entre A_____ et ses supérieurs hiérarchiques afin de réorganiser ses activités en conséquence de cette interdiction.

c. Le 10 mars 2023, à la suite d'une mise à jour des dossiers des membres du personnel, il a été constaté que le permis de conduire que A_____ avait fourni lors de son engagement lui permettait uniquement de conduire des véhicules A1 (motocycles de 125 cm³ maximum) et F (véhicules automobiles dont la vitesse maximale n'excède pas 45 km/h). Sur demande de son employeur, il avait remis une photocopie de son permis actuel. Un permis B lui avait été délivré le 30 septembre 2019, soit neuf mois après son engagement.

d. Lors de l'entretien du 14 mars 2023, A_____ a indiqué qu'il avait deux permis de conduire. Son supérieur hiérarchique lui a fait remarquer qu'il n'était pas autorisé en Suisse d'être en possession de plusieurs permis de conduire.

Plusieurs retards et irrégularités ont également été relevés dans la gestion des stocks et des inventaires.

e. Par courriel du 1^{er} mars 2023, la coordinatrice a transmis à A_____ des listes d'appareils « *presonus* », dont 21 étaient introuvables. Il lui était demandé de les trouver et de les lui envoyer.

f. Le 13 mars 2023, la coordinatrice a indiqué qu'elle avait besoin de la liste « *presonus* » avec leurs emplacements, en rappelant que 98 appareils étaient mentionnés comme se trouvant « en stock » dans l'inventaire, alors qu'ils avaient

été attribués à des écoles. La coordinatrice lui avait rappelé avoir demandé à plusieurs reprises oralement de lui remettre un état de situation, s'agissant des inventaires, la dernière liste envoyée étant erronée.

g. Par courriel du même jour, A_____ a transmis les listes et indiqué qu'il ferait savoir avant la fin du mois où se trouvaient les huit appareils manquants. La coordinatrice lui a transmis un état de situation selon lequel 38 appareils se trouvaient « dans la nature ».

h. Le 6 mars 2023, le responsable des inventaires a transmis à la coordinatrice un fichier Excel faisant état de la situation des inventaires provenant d'une extraction de la base de données ITAM, lequel démontrait un retard considérable, soit de deux ans pour 22 écoles et d'un an pour dix écoles. L'inventaire de 89 écoles devait encore être effectué. Le nombre d'inventaires à réaliser étant trop important, une partie avait été attribuée à des collègues.

D. a. Par courrier du 4 mai 2023, dans lequel les faits qui précèdent sont rappelés, C_____ a convoqué A_____ à un entretien de service le 23 mai 2023.

b. Lors de celui-ci, A_____ a indiqué que l'interdiction de l'utilisation de l'autopartage résultait d'une erreur commise par l'employé du groupe MOVE qui n'avait pas transmis les neuf amendes et endommagements de façon régulière, mais avait tout remis en un bloc, ce qui avait créé un choc. En 2019, il était en formation, de sorte qu'il était accompagnateur et ne devait pas conduire.

A_____ a été informé à la fin de l'entretien que la situation était susceptible de conduire à la résiliation des rapports de service pour motifs fondés. Dans ce cas, l'administration serait tenue, préalablement, de procéder à une procédure de reclassement.

c. Par courrier du 7 août 2023, le DIP a constaté que les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service étaient réalisés et qu'une procédure de reclassement serait initiée. A_____ était, dans l'intervalle, libéré de son obligation de travailler.

d. Le 26 juin 2023, le DIP a déposé une plainte pour vol contre inconnu. Un employé avait reconnu dans un magasin de seconde main deux vidéoprojecteurs appartenant à son employeur. Ces objets, avant leur disparition, se trouvaient dans un local fermé à clé.

Entendu par la police le 10 juillet 2023, l'employé dudit magasin a déclaré avoir acheté un vidéoprojecteur à A_____ pour la somme de CHF 200.- le 19 juin 2023.

Entendu par la police le 11 juillet 2023, A_____ a admis avoir vendu les vidéoprojecteurs. Ceux-ci étaient endommagés et auraient fini à la « benne ». Il lui arrivait également de donner des appareils à des associations.

Devant la police le 13 juillet 2023, C_____ a indiqué que les vidéoprojecteurs signalés volés n'étaient pas endommagés. Les modifications concernant leur statut

(« en inventaire » à « mise au rebut et stock pièces détachées ») avaient été effectuées après le dépôt de la plainte pénale.

e. Par courrier du 30 août 2023, A_____ a été convoqué à un entretien de service afin d'évoquer ces faits.

E. a. Le 31 août 2023, le B_____ a remis un certificat de travail intermédiaire à A_____ qui mentionnait qu'« une procédure administrative [était] en cours ».

b. Par courrier du 11 septembre 2023, A_____ a contesté que le DIP procède à un licenciement sans reclassement préalable. Le certificat de travail ne lui permettait pas de retrouver un autre emploi, vu la mention précitée.

c. Par courrier du 19 septembre 2023, le B_____ a relevé que les faits reconnus par A_____ étaient graves et, cumulés à d'autres éléments du dossier, susceptibles de conduire à un constat de rupture du lien de confiance et à inciter à une renonciation au reclassement. La mention « une procédure administrative est en cours » était la plus respectueuse de ses droits tout en préservant le DIP d'une action en responsabilité au vu des éléments figurant dans son dossier.

d. Par courrier du 22 septembre 2023, A_____ a contesté le contenu du certificat de travail et soumis un projet qu'il avait rédigé. Il n'y était pas fait état d'une procédure administrative en cours ; il avait donné pleine et entière satisfaction ; le B_____ le remerciait pour son travail.

e. Lors de l'entretien du 26 septembre 2023, A_____ s'est dit surpris de l'acharnement à son encontre. Tout était mis en œuvre pour compromettre son avenir professionnel. Il souffrait beaucoup de cette situation extrêmement violente pour lui et qui avait fini par l'atteindre dans sa santé. La mention selon laquelle une procédure administrative était en cours l'empêchait de retrouver un travail et il demandait expressément qu'elle soit retirée. Il souhaitait que ses activités soient décrites comme dans le projet de certificat qu'il avait rédigé.

Le fait de renoncer au reclassement était disproportionné.

f. Par courrier du 5 octobre 2023, le DIP a rendu une décision de refus de modification du certificat de travail.

La mention désormais choisie « une procédure administrative est en cours en raison du non-respect des devoirs de service » était la plus respectueuse des droits de A_____, tout en le préservant d'une action en responsabilité. Le projet proposé par l'intéressé ne répondait pas aux exigences légales et se trouvait à mi-chemin entre un certificat complet et un certificat à contenu réduit. Il était rédigé comme un certificat final, alors que les rapports de service n'avaient pas encore pris fin. Il n'était pas possible de le remercier et de mentionner la pleine et entière satisfaction au vu des motifs ayant donné lieu à la procédure administrative. Le descriptif des responsabilités devait être issu du cahier des charges.

Il a joint à sa décision, également daté du 5 octobre 2023, un certificat de travail complet et une attestation d'emploi. Tous deux contiennent la mention qu'« une

procédure administrative est en cours en raison du non-respect des devoirs de service ».

- G. a.** Par acte du 6 novembre 2023, A_____ a formé recours à la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) à l'encontre de cette décision. Il a conclu principalement à son annulation et à ce que le DIP supprime la mention « une procédure administrative est en cours » sur le certificat de travail intermédiaire et sur l'attestation, subsidiairement sur le certificat de travail intermédiaire, encore plus subsidiairement sur l'attestation et que celle-ci soit complétée avec les tâches figurant dans le cahier des charges, plus subsidiairement encore qu'elle ne le soit pas.

La mention « une procédure administrative est en cours » n'était pas pertinente ni susceptible de protéger l'employé. Elle devait être retirée, sans que cela n'entraîne la responsabilité de l'État. Ce dernier ne se trouverait ainsi pas dans une situation où il inciterait un employeur potentiel à l'engager.

- b.** Dans sa réponse du 11 décembre 2023, le DIP a conclu au rejet du recours.

A_____ faisait l'objet d'une procédure administrative de résiliation des rapports de service pour insuffisance de prestations, liées à une utilisation non conforme des véhicules en autopartage, à un retard récurrent dans les inventaires, entre autres, mais également du fait qu'il avait vendu, pour son propre profit, deux vidéoprojecteurs appartenant à son employeur à des magasins de seconde main, sans en informer sa hiérarchie. La mention litigieuse était le fruit d'un compromis entre des intérêts contradictoires et était conforme à la vérité.

Les certificats intermédiaires du 31 août et 5 octobre 2023 contenaient des éléments bienveillants et positifs. Ils étaient donc conformes à la réalité et complets, de sorte qu'il n'y avait pas lieu de les modifier.

- c.** Par réplique du 11 janvier 2024, A_____ a persisté dans ses conclusions.

- d.** Les parties ont été informées, le 15 janvier 2024, que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

- 1.** Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours du 6 novembre 2023 à l'encontre de la décision du 5 octobre 2023 est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

1.1 L'art. 31A de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), applicable aux rapports de travail du recourant (art. 1 al. 2 let. a LPAC), prévoit la voie de recours auprès de la chambre administrative contre les décisions relatives au certificat de travail.

1.2 Par décision au sens de cet article, il faut entendre les décisions formelles, comme celle rejetant une demande de modification de certificat de travail formée par le travailleur auprès de l'autorité qui l'a employé (ATA/1589/2017 du 12 décembre 2017 consid. 1 et les arrêts cités), le certificat de travail en soi étant un acte matériel contre lequel le recours est irrecevable (ATA/119/2016 du 9 février 2016 consid. 5).

1.3 En l'espèce, le recourant a demandé une modification du certificat de travail du 31 août 2023, refusée par décision du 5 octobre 2023, ainsi que celle de l'attestation jointe à la décision du 5 octobre 2023. La décision litigieuse ne concerne que le refus de modifier le certificat du 31 août 2023.

L'attestation d'employeur constitue ainsi un acte matériel contre lequel le recours est irrecevable. En effet, le recourant aurait dû au préalable en demander la modification à son employeur, avant de recourir auprès de la chambre de céans.

Le recours est ainsi recevable en ce qui concerne le certificat de travail du 31 août 2023, mais irrecevable pour l'attestation de l'employeur du 5 octobre 2023.

- 2.** L'objet du litige est le refus de l'autorité intimée du 5 octobre 2023 de modifier le certificat de travail intermédiaire du 31 août 2023.

2.1 Le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce.

2.2 L'art. 39 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) prescrit qu'à la fin des rapports de service, le membre du personnel reçoit de sa hiérarchie un certificat de travail portant sur la nature et la durée de son travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sur son comportement. À sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail.

Le contenu de l'art. 39 RPAC est très proche de celui de l'art. 330a de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) qui peut être appliqué à titre de droit supplétif (ATA/775/2021 du 27 juillet 2021).

2.3 S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, il peut en demander la modification (ATF 129 III 177 consid. 3.3 ; David AUBERT, in Commentaire du contrat de travail, DUNAND/MAHON [éd.], 2013, 46 ad art. 330a CO). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui

fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêt 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

2.4 Dans le cadre d'une relation de travail de droit public, la délivrance d'un certificat de travail fait partie du devoir de diligence et de protection de l'employeur. Outre la description précise et détaillée des activités exercées, le certificat doit également contenir la désignation des fonctions exercées ou le titre professionnel (Roland MÜLLER/Philipp THALMANN/Christian FAVRE, Le certificat de travail en question, 2014, p. 20 et 47). Il est notoire que ce document est important pour une personne en recherche d'emploi (ATA/1589/2017 du 12 décembre 2017 consid. 3a ; ATA/612/2004 du 5 août 2004).

2.5 Selon la jurisprudence et la doctrine, un certificat de travail a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à l'employeur trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1 et la doctrine citée).

2.6 L'office du personnel de l'État a édicté un corpus de directives, intitulé MIOPE, passant en revue et explicitant l'ensemble des règles relatives aux rapports de service des collaborateurs de l'État. Conformément à la jurisprudence, les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit ; toutefois, du moment qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, les tribunaux ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_95/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2.3 ; ATA/436/2019 du 16 avril 2019 consid. 6g et les références citées).

2.7 Les directives MIOPE précisent que les indications contenues dans le certificat de travail doivent être objectives et exactes, non seulement au titre de l'élémentaire déontologie, mais afin qu'un éventuel futur employeur puisse se faire une idée aussi réelle que possible des qualités et/ou défauts du candidat qui se présente à lui (MIOPE 06.01.04).

Si le supérieur hiérarchique n'est pas satisfait de son employé, la loi ne l'autorise pas pour autant à décider de lui-même de ne lui délivrer qu'une simple attestation de travail. L'employé a en effet droit à un certificat complet, même si la qualité de son travail et sa conduite doivent être jugées de façon négative. En de telles circonstances, il est recommandé de faire savoir au collaborateur en question qu'il est impossible de lui délivrer un bon certificat (MIOPE 06.01.04).

- 3.** En l'espèce, le seul point litigieux à trancher est celui de la mention « une procédure administrative est en cours en raison du non-respect des devoirs de service » apparaissant dans le certificat intermédiaire de travail du 31 août 2023. Le recourant

estime qu'une telle mention va à l'encontre de ses intérêts et l'empêcherait de trouver un nouvel emploi.

Il n'est pas contesté que le recourant fait l'objet d'une procédure administrative de résiliation des rapports de service. Il lui est reproché des prestations insuffisantes, d'avoir usé de manière non conforme des véhicules en autopartage et d'avoir fait l'objet d'un retard récurrent dans les inventaires. En dernier lieu, il lui est reproché en outre d'avoir vendu, pour son propre profit, deux vidéoprojecteurs appartenant à son employeur à des magasins de seconde main, sans en informer sa hiérarchie. Ces éléments ont conduit l'autorité intimée à déposer plainte pénale, alors même qu'elle ignorait qui pouvait être l'auteur de ces vols.

Le recourant a admis ces vols, mais cherche à minimiser la gravité de ses actes en soutenant notamment que les appareils en question auraient été défectueux, ce qui n'est pas l'avis de l'autorité intimée.

Le comportement du recourant a connu une aggravation au fil du temps et ni les entretiens de remise à l'ordre ni le blâme prononcé le 13 décembre 2022 ne l'ont amené à se comporter de manière compatible avec les intérêts de son employeur. Au contraire, c'est à la suite de l'initiation d'une procédure de reclassement, à laquelle il a ensuite été envisagé de renoncer, que le recourant a revendu du matériel appartenant à son employeur. Il a, ensuite du dépôt de la plainte, cherché à camoufler ses agissements en modifiant notamment le statut des objets dans l'inventaire.

Le nombre important de fautes reprochées au recourant par son employeur justifie la mention sur le certificat de travail intermédiaire du 31 août 2023 qu'une procédure administrative est en cours, ce qui est le cas, étant relevé qu'une procédure pénale est également en cours à son encontre. Cette seule mention est proportionnée et permet de respecter tant la personnalité de l'employé que le devoir de l'employeur de rédiger un certificat conforme à la vérité et qui permette de se rendre compte tant des qualités que des défauts de l'employé.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

4. S'agissant de l'attestation du 5 octobre 2023, comme retenu ci-dessus, le recours est irrecevable sur ce point, faute de décision formelle. Il sera néanmoins souligné que l'art. 39 RPAC prévoit qu'à la demande expresse du membre du personnel, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail. Ainsi, rien n'obligeait l'employeur, pour un tel document, à mentionner le fait qu'une procédure administrative est en cours.
5. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA).

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 6 novembre 2023 par A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 5 octobre 2023 ;

déclare irrecevable le recours à l'encontre de l'attestation de l'employeur du 5 octobre 2023 ;

au fond :

rejette le recours formé contre la décision du 5 octobre 2023 ;

met un émolument de CHF 500.- à la charge de A_____ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral, par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature de la recourante ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Noudemali Romuald ZANNOU, avocat du recourant, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Claudio MASCOTTO, président, Florence KRAUSKOPF, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Valérie LAUBER, juges, Louis PEILA, juge suppléant.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

le président siégeant :

C. MASCOTTO

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

