

QUATRE-VINGT-TROISIÈME SESSION

Affaire Gawlitta

Jugement No 1634

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM), formée par M. Martin Gawlitta le 2 septembre 1996, la réponse du LEBM du 27 novembre 1996, la réplique du requérant du 7 février 1997 et la duplique du Laboratoire datée du 20 mars 1997;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties, ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits et les allégations suivants :

A. Le requérant, ressortissant allemand né en 1957, est entré au service du Laboratoire le 1^{er} janvier 1991 sur la base d'un engagement surnuméraire, dans la catégorie S.1, en qualité d'assistant au Département des finances et de la comptabilité. Son contrat stipulait que chacune des deux parties pouvait donner un préavis de résiliation d'engagement sans en indiquer le motif.

Selon une circulaire de politique intérieure portant le numéro 35, publiée par l'administration en novembre 1987, la durée d'un engagement surnuméraire dans la catégorie S.1 ne peut être supérieure à douze mois, sauf circonstances très particulières.

Dans une lettre datée du 8 décembre 1995, le chef du Département du personnel a fait savoir au requérant que le LEBM mettrait fin à son engagement le 19 janvier 1996, mais il n'a pas indiqué le motif de cette décision. Le 27 décembre 1995, le requérant a formé un recours auprès du Directeur général. Dans son rapport du 20 mai 1995, la Commission paritaire consultative des recours a conclu que le Laboratoire avait respecté les termes du contrat. Par lettre en date du 4 juin 1996, qui constitue la décision attaquée, le Directeur général a rejeté le recours.

B. Le requérant affirme que la résiliation de son engagement est illégale. Il considère que cette décision constitue un abus de pouvoir, qu'elle n'a pas été motivée et que le préavis qui l'accompagnait était d'une durée insuffisante. De toute façon, dit-il, aucun motif ne justifie cette résiliation et le Laboratoire a fait preuve de mauvaise foi.

Le requérant demande l'annulation de la décision attaquée et sa réintégration sur la base d'un contrat de durée déterminée. Il demande, en outre, au moins 10 000 marks allemands à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, le LEBM déclare qu'il a agi en pleine conformité avec les termes du contrat et avec les règles applicables en l'espèce. Les principes généraux du droit de la fonction publique internationale ne l'emportent pas sur les termes particuliers d'un contrat. Bien que le Laboratoire ne soit pas tenu de lui indiquer le motif de sa décision, le requérant savait pertinemment qu'elle était due au fait que le LEBM n'était pas satisfait de ses services et de son comportement.

D. Dans sa réplique, le requérant s'efforce de réfuter les arguments avancés par le LEBM dans sa réponse. Il prétend que le Laboratoire avait l'obligation de motiver sa décision.

E. Dans sa duplique, le Laboratoire soutient que le simple fait que l'engagement surnuméraire du requérant ait été reconduit pendant presque cinq ans ne pouvait avoir pour effet de lui donner des droits qu'il n'a jamais eus au titre de son contrat.

CONSIDÈRE :

1. Le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM) employait le requérant depuis le 1^{er} janvier 1991 en vertu d'un contrat daté du 5 décembre 1990. Ce contrat indiquait que la catégorie de personnel à laquelle il appartenait était celle de surnuméraire (A) -- S1 et que sa fonction était celle d'un assistant comptable de grade 2-0; la période de stage stipulée était de six mois et il était prévu qu'après cette période l'engagement pourrait être résilié sur préavis de six semaines sans indication de motif. La durée de l'engagement n'était pas précisée. Il était spécifié que le contrat était assujéti aux dispositions des Statut et Règlement du personnel, ainsi qu'aux directives et aux règles intérieures édictées par le Directeur général.

2. Le requérant s'est vu régulièrement octroyer des avancements d'échelon à la fin de son stage et à chaque date anniversaire de sa nomination jusqu'au 1^{er} janvier 1994. Dans un mémorandum du 3 janvier 1995, le chef du personnel l'a informé que, pour les raisons indiquées dans son mémorandum du 18 octobre 1994 ainsi que dans celui du directeur de l'administration du 27 octobre, le requérant ne bénéficierait pas d'un avancement annuel d'échelon; il lui signalait cependant :

Si votre travail s'améliorait d'ici la fin du mois d'avril 1995 dans une mesure qui justifie le retrait de [ces deux] lettres de votre dossier personnel, vous bénéficiez alors d'un avancement d'échelon.

Le chef du personnel a informé le requérant, dans un mémorandum du 18 avril 1995, qu'il avait donné satisfaction et, dans un autre mémorandum daté du 10 mai 1995, qu'il était promu au grade 4-04 avec effet au 1^{er} mai, promotion qui avait été suspendue jusqu'alors.

3. Un autre mémorandum du chef du personnel au requérant, daté du 18 avril 1995, lui a annoncé sa mutation du Département des finances à celui du personnel. Dans ce mémorandum, la catégorie de personnel à laquelle il appartiendrait était définie comme étant celle d'administrateur du Service de paie et non pas de surnuméraire. Le Laboratoire n'a cependant pas procédé à cette mutation et a décidé de le garder au Département des finances où il pourrait mettre à profit l'expérience acquise et renforcer les résultats récemment obtenus, lesquels avaient été considérés comme suffisamment satisfaisants pour lui valoir un avancement d'échelon au grade 4-04.

4. Dans un mémorandum daté du 8 décembre 1995, le chef du personnel a informé le requérant de la résiliation de son engagement, avec un préavis de six semaines, sans en indiquer le motif.

5. Le 27 décembre, le requérant a formé un recours interne contestant la validité de ce préavis aux motifs que le mémorandum avait été signé par le chef du personnel et non par le Directeur général, comme prévu -- aux dires du requérant -- à l'article 2.1.02 du Statut du personnel, qu'il n'y était pas indiqué, contrairement à ce que prévoit l'article R 2.6.06 du Règlement du personnel, les raisons de cette résiliation et que celle-ci, qui en fait ne se justifie pas, violait le principe de la bonne foi.

6. Dans son rapport du 20 mai 1995 au Directeur général, la Commission paritaire consultative des recours a conclu que, même si l'exactitude et la qualité du travail du requérant n'étaient pas en cause, les relations entre ce dernier et son supérieur direct s'étaient détériorées de manière irrémédiable, en partie parce que le requérant était manifestement trop qualifié pour son poste. La Commission a fait observer que les contrats de surnuméraires commençaient à être souvent utilisés pour pallier les difficultés dues aux limitations imposées au Laboratoire en matière de recrutement de personnel; que, même si au début l'intention était de les appliquer à des postes à court terme, ils servaient de plus en plus pour des emplois à long terme dans des postes de personnel administratif, de secrétaires et autres; qu'ils ne convenaient pas à des emplois à long terme au sein du Laboratoire et qu'ils devraient être supprimés le plus vite possible. La Commission a considéré que le contrat conclu entre le requérant et le Laboratoire était incompatible avec la durée de l'engagement et que les conditions de résiliation qui y étaient prévues ne convenaient qu'à un contrat ne dépassant pas une année. La Commission s'est enfin déclarée stupéfaite que le requérant ait été employé pendant cinq ans dans des conditions de protection personnelle aussi précaires. Elle a toutefois conclu que les parties étaient liées par le contrat qu'elles avaient signé et que le Laboratoire n'avait fait qu'en appliquer rigoureusement les termes.

7. Le requérant demande au Tribunal de déclarer que la résiliation de son engagement n'est pas valable et qu'il est en droit de garder un emploi au Laboratoire au bénéfice d'un contrat de durée déterminée.

8. Le Laboratoire soutient que, conformément à l'article 1.1.01 du Statut du personnel, la relation juridique du Laboratoire avec chacun de ses employés est régie par les Statut et Règlement du personnel et par les termes du contrat. Le contrat conclu avec le requérant prévoyait un préavis de résiliation, mais sans indication de motif, et le

rangeait parmi les employés surnuméraires. Non seulement le requérant a accepté ces termes à l'époque de la signature du contrat, mais il ne les a pas davantage contestés par la suite dans le cadre d'un recours interne. En outre, il n'était pas fondé à considérer que sa relation contractuelle avec le Laboratoire avait subi une modification juridique fondamentale avec le passage du temps.

9. Dans le jugement 701 (affaire Bustos), le Tribunal a déclaré :

Tout tribunal a pour fonction d'interpréter et d'appliquer le contrat conformément aux intentions des parties. Lorsque le contrat est exprimé par écrit, l'intention peut normalement être déterminée d'après les documents produits. Toutefois, dans certains cas, les parties -- ou du moins celle qui est en mesure de rédiger le document -- ne souhaitent pas que la véritable relation soit révélée. En effet, si la véritable relation était manifeste, la loi imposerait aux parties des conséquences que celles-ci ne souhaitent pas affronter, du moins la plus forte d'entre elles.

Par ailleurs, dans le jugement 1385 (affaire Burt), le Tribunal a recherché derrière le libellé d'un contrat écrit la véritable intention des parties en considérant que ce libellé n'était qu'un simple stratagème visant à priver l'employé de la protection des règles applicables.

10. Conformément à ces principes, le Tribunal déterminera d'après les termes du contrat du requérant et à la lumière des dispositions applicables des Statut et Règlement du personnel, si le requérant était véritablement un employé surnuméraire au moment de la résiliation de son engagement.

11. L'article 1.2.01 du Statut du personnel établit une distinction entre deux catégories de personnel : les membres du personnel titulaires ou non titulaires, c'est-à-dire les surnuméraires, les boursiers, les visiteurs et les stagiaires.

12. Aux termes de l'article 2.1.05 du Statut, les membres du personnel titulaires doivent se voir accorder soit un contrat de durée déterminée d'une durée initiale de cinq ans au plus, soit un contrat à durée mobile, soit un contrat à durée indéterminée sans date d'expiration autre que l'âge normal du départ en retraite.

13. D'après l'article R.D.1 du Règlement du personnel, les surnuméraires sont des travailleurs temporaires employés en dehors du champ d'application de l'Effectif afin de remplir une tâche précise dans une période limitée et, d'après l'article R 2.1.06 du Règlement, ces surnuméraires sont employés à temps partiel ou exercent des activités de durée déterminée n'excédant normalement pas 6 mois.

14. La circulaire de politique intérieure 35 approuvée par l'administration et l'association du personnel en 1987 contient des directives sur l'emploi des surnuméraires. Les postes que ceux-ci peuvent occuper relèvent de trois catégories, la première correspond aux :

Postes auxquels un membre du personnel titulaire pourrait être employé mais dont la titularisation de l'occupant, en raison de la courte durée prévue ou du besoin de compétences particulières, n'est pas envisagée de façon prioritaire. ⁽¹⁾

La circulaire prévoit également que la durée de l'engagement d'un surnuméraire doit être indiquée dans le contrat et ne pas dépasser douze mois sauf exception, justifiée par des circonstances particulières.

15. Le Règlement du personnel prévoit pour chaque type de contrat des préavis pour la démission et le licenciement, étant entendu toutefois que ces préavis peuvent être réduits par consentement mutuel. Aux termes de l'article R 2 6.06 du Règlement, tout membre du personnel est en droit de se voir notifier son licenciement par une lettre indiquant notamment le ou les motifs du licenciement, la date de l'expiration du contrat et la date du dernier jour de travail. Aucune exclusion ni exception n'est prévue.

16. C'est au Directeur général qu'il incombe, en vertu de l'article R 2 1.11 du Règlement du personnel, de s'assurer que tout surnuméraire reçoive un contrat écrit où sont précisés, entre autres, la catégorie de personnel à laquelle il appartient, le classement de son emploi ou la fonction qu'il doit exercer ainsi que la période de stage qui ne doit pas dépasser trois mois.

17. Les conditions de base du contrat du requérant -- notamment la nature du travail, la durée du stage et le fait qu'une durée ne dépassant pas douze mois ne soit pas indiquée -- font que ce contrat est fondamentalement incompatible avec le type d'emploi de surnuméraire prévu par les Statut et Règlement du personnel. Si le Directeur général avait véritablement voulu employer le requérant en qualité de surnuméraire, il aurait dû lui donner un contrat qui respecte les dispositions des Statut et Règlement du personnel. Il ne l'a pas fait. Le contrat ne concernait donc pas un emploi de surnuméraire, même s'il portait cette désignation.

18. Quel qu'ait pu être le doute au début, il était manifeste en avril 1995 que le requérant n'était pas considéré comme un surnuméraire : son travail n'était en rien occasionnel ou temporaire, il avait bénéficié d'avancements réguliers et sa mutation à un autre département avait été proposée.

19. En s'appuyant sur l'article 1.1.01 du Statut du personnel, le Laboratoire soutient que les termes du contrat l'emportent sur les Statut et Règlement du personnel en arguant que ces derniers ne constituent pas des normes hiérarchiquement supérieures aux stipulations du contrat individuel. Le Tribunal rejette cette thèse. Non seulement le Directeur général était tenu de respecter les Statut et Règlement du personnel, mais il était reconnu dans le contrat lui-même que celui-ci y était assujéti.

20. Il ressort du rapport de la Commission paritaire consultative des recours que le Laboratoire recourait aux engagements de surnuméraires, même pour des emplois réguliers à long terme, comme moyen de contourner la règle limitant le recrutement du personnel et que les contrats étaient donc formulés de manière à dissimuler la véritable relation du Laboratoire avec les employés. Le Laboratoire n'a pas opposé de démenti sur ce point particulier. En effet, dans sa réponse, il admet que la situation actuelle des surnuméraires n'est pas satisfaisante et déclare envisager des modifications. La stipulation prévoyant la résiliation sans indication de motif et avec un préavis de six semaines faisait partie intégrante du stratagème adopté.

21. L'expression employé surnuméraire doit donc être écartée, car elle est incompatible avec l'intention des parties telle que spécifiée dans les termes et conditions du contrat, ainsi qu'avec les dispositions des Statut et Règlement du personnel.

22. Le Tribunal considère qu'en décembre 1995 le requérant n'était pas un surnuméraire et que son engagement ne pouvait donc être résilié avec un préavis de six semaines sans indication de motif. Il ne pouvait pas pour autant être considéré comme un membre du personnel titulaire au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, mobile ou indéterminée. Il n'avait pas droit au renouvellement de son engagement et il ne ressort pas des pièces versées au dossier que le Laboratoire aurait procédé à ce renouvellement si la procédure correcte avait été suivie.

23. S'agissant de l'argument avancé par le requérant selon lequel le préavis aurait dû être signé par le Directeur général, l'article 1.1.05 du Statut du personnel habilite le Directeur général à déléguer son autorité et, dans un mémorandum daté du 1^{er} décembre 1995, il a effectivement autorisé le chef des ressources humaines -- c'est-à-dire le chef du personnel -- à signer ces préavis.

24. Le Tribunal en conclut que l'intention formée par les deux parties, si ce n'est au début, du moins au plus tard en 1995, était -- pour citer le jugement 701 -- d'employer le requérant aussi longtemps que ses services seraient nécessaires et qu'il serait disposé à les fournir et que pour un accord de ce genre, la loi veut en outre que l'intéressé reçoive un préavis raisonnable. Le requérant, en raison de l'absence de ce préavis, a droit à des dommages-intérêts dont le montant est fixé, *ex aequo et bono*, à 35 000 marks allemands.

25. Il a également droit à l'octroi d'un montant à titre de dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. Le Laboratoire versera au requérant 35 000 marks allemands à titre de dommages-intérêts.

2. Il lui versera 8 000 marks à titre de dépens.

3. Les autres conclusions du requérant sont rejetées.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, M. Michel Gentot, Vice-Président, et M. Mark Fernando, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 10 juillet 1997.

(Signé)

William Douglas

Michel Gentot
Mark Fernando
A.B. Gardner

1. Traduction du greffe.

Mise à jour par PFR. Approuvée par CC. Dernière modification: 7 juillet 2000.