

SOIXANTE-DIX-HUITIEME SESSION

Affaire WALTER

Jugement No 1395

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEMB), formée par Mme Anne Walter le 21 mars 1994 et régularisée le 30 mars, la réponse du LEMB du 2 mai, la réplique de la requérante du 3 juin et la duplique du Laboratoire du 7 juillet 1994;

Vu l'article II, paragraphe 5, et VII, paragraphes 2 et 3, 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. La requérante, ressortissante britannique née en 1943, est entrée au service du Laboratoire le 1er janvier 1975 en tant que secrétaire du Directeur général au grade 6 au titre d'un contrat permanent. Entre 1975 et 1986, elle a connu diverses affectations.

En 1986, elle s'est portée candidate à un poste de secrétaire au Département de biologie cellulaire. Par lettre du 27 octobre 1986, le chef du personnel lui a indiqué que le Comité de sélection avait choisi une autre candidate, qu'il n'existait aucun autre poste disponible justifiant le maintien de son grade actuel, et qu'elle devait donc soit quitter l'organisation soit accepter d'être placée au grade 4. Il lui demandait également de corriger son "attitude dans le travail", dont "plusieurs fonctionnaires s'étaient plaints", et "de modifier [son] comportement en conséquence".

Toutefois, par mémorandum du 21 novembre 1986, le coordonnateur de programme du Département de biologie cellulaire décida de lui offrir un poste de "secrétaire de département" à compter du 1er février 1987, à condition qu'elle accomplisse une période probatoire de six mois. En 1988, lorsqu'elle eut accompli une année de service dans ce poste, le coordonnateur a estimé qu'elle méritait une augmentation d'échelon.

Par mémorandum du 19 juillet 1993, le coordonnateur a indiqué au chef du personnel que c'était pour des "raisons d'ordre social" qu'il avait décidé d'engager la requérante en 1987. Or, après une période probatoire satisfaisante, ses services s'étaient par la suite détériorés. Il suggérait donc de mettre fin à son contrat.

Par mémorandum du 23 juillet 1993, le chef du personnel a informé la requérante de son licenciement, assorti d'un préavis de douze mois, jusqu'au 31 août 1994. Il précisait qu'elle était relevée de ses tâches immédiatement, bénéficiant à cet effet d'un congé spécial rémunéré, conformément à l'article R 2 6.08 du Règlement du personnel. Par mémorandum du 27 juillet 1993 au chef du personnel, la requérante a introduit un recours contre cette décision.

Par fax du 2 août, la requérante a demandé de connaître les motifs de son licenciement. Par mémorandum du 4 août 1993, le chef du personnel les lui a indiqués.

Dans son avis en date du 25 novembre 1993, la Commission paritaire consultative des recours a recommandé que l'administration réintègre immédiatement la requérante, et suive la procédure applicable au cas où elle continuerait à souhaiter son "départ anticipé".

Par mémorandum du 22 décembre 1993, le Directeur général adjoint a indiqué à la requérante qu'aucun poste approprié ne lui avait été trouvé, et que son "départ anticipé" prendrait effet au 1er janvier 1994, accompagné d'une indemnité de deux ans de salaire. Telle est la décision attaquée.

Par mémorandum du 13 janvier 1994, le chef du personnel a informé la requérante qu'il existait une possibilité de

la réemployer, au grade 5. Par mémorandum du 14 janvier, la requérante lui a indiqué être "prête à retourner au Laboratoire, pour autant que lui soit offert un poste approprié ... aux mêmes grade et échelon". Par mémorandum du 19 janvier, le chef du personnel lui répondit que cette opportunité "n'existait plus". Par fax du 7 mars au Directeur général, la requérante a rejeté une seconde offre de l'administration en date du 15 février, car elle aurait dû accomplir une nouvelle période probatoire de six mois.

B. La requérante fait observer qu'aux termes de la section 2.1 du Statut du personnel, seul le Directeur général a compétence pour l'engagement du personnel. Or la décision du 23 juillet 1993 est signée du chef du personnel, sans indication d'une éventuelle délégation de signature, et émane donc d'une autorité incompétente. En outre, elle n'est pas motivée.

La requérante conteste que les motifs de licenciement énoncés à l'article 2.6.01 du Statut - "raison disciplinaire" ou "raison spécifiée d'inaptitude" - s'appliquent à son cas. Elle prétend que ses services ont toujours été satisfaisants. Quoiqu'il en soit, elle soutient que l'administration a agi en violation de la procédure en vigueur en matière de licenciement.

Elle affirme par ailleurs avoir été empêchée d'entrer dans les locaux de l'organisation après avoir déposé son recours. Or l'article 2.5.05 du Statut n'autorise une telle mesure que pendant une enquête disciplinaire.

Enfin, elle soutient que l'administration ne pouvait la contraindre à accepter des conditions d'emploi différentes de celles énoncées dans son contrat.

Elle demande au Tribunal d'annuler la décision de licenciement du 23 juillet 1993 telle que confirmée par celle du 22 décembre; de déclarer qu'elle a droit à un poste de secrétaire au sein du Laboratoire, au grade 6, échelon 10; et de lui accorder une indemnité pour tort moral ainsi qu'une somme d'au moins 12 000 marks allemands à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse s'attache à corriger la version des faits fournie par la requérante. Les raisons de son licenciement lui ont été clairement exposées dans la lettre du 4 août 1993. Il est par ailleurs inexact que l'accès aux locaux du Laboratoire lui ait été interdit.

La défenderesse prétend avoir suivi les recommandations de la Commission paritaire consultative des recours et avoir fait à la requérante une offre généreuse. Elle a entrepris de réels efforts afin de lui trouver un poste approprié, mais s'est heurtée aux réticences de plusieurs membres du personnel. En outre, la requérante a fait preuve de mauvaise volonté en refusant systématiquement les postes qui lui furent proposés.

La décision attaquée a été prise par une autorité compétente : le directeur du personnel a agi au nom du Directeur général adjoint, et le Directeur général était au courant de la décision, dont une copie lui a été adressée.

La requérante n'a pas été licenciée pour raison disciplinaire, mais parce que ses services ont toujours été insatisfaisants - ce dont elle a été avertie à plusieurs reprises.

Enfin, le Laboratoire s'affirme prêt à rembourser à la requérante ses frais de déménagement au cas où elle rentrerait au Royaume-Uni, ainsi qu'une prime de rapatriement équivalant à trois mois du salaire de base; et de lui payer 4 683,90 marks par mois d'assurance chômage si elle ne parvenait pas à trouver un emploi.

D. Dans sa réplique, la requérante soutient que l'organisation n'a pas suivi les recommandations de la Commission paritaire consultative des recours : aucune négociation n'a eu lieu, ni aucun effort entrepris pour lui trouver un poste approprié. Faute d'être réintégrée dans ses fonctions, elle accepterait une indemnité, dont le montant ne devrait pourtant pas être inférieur à 1 000 000 marks allemands.

E. Dans sa duplique, la défenderesse maintient avoir traité la requérante équitablement et s'être conformée à l'avis de la commission. Toutefois, la requérante était inapte à occuper les postes qui étaient vacants. Elle estime qu'une réintégration n'est pas souhaitable.

CONSIDERE :

1. La requérante est entrée au service du Laboratoire le 1er janvier 1975, en qualité de secrétaire de grade 6. Elle a travaillé pour plusieurs départements et ensuite six ans et demi pour le Département de biologie cellulaire.

2. Le 23 juillet 1993, le chef du personnel a remis à la requérante un mémorandum qui se lit comme suit :

"Comme M. K. Simons, coordonnateur de programme du Département de biologie cellulaire, vous en a déjà informée en vous en fournissant lui-même les raisons, nous avons décidé, en application de l'article R 2 6.07 du Règlement du personnel, de résilier le contrat par lequel nous vous étions liés, avec une période de préavis de douze mois qui se terminera le 31 août 1994, au lieu d'un préavis de trois mois.

Nous vous informons également que vous êtes libérée de vos fonctions et que votre présence au Laboratoire n'est plus requise jusqu'à la fin du contrat, car vous bénéficierez d'un congé spécial rémunéré (article R 2 6.08 du Règlement).

Au cas où vous ne seriez pas en mesure de trouver un emploi après la fin de votre contrat, vous auriez droit aux prestations de chômage de l'assurance-chômage du LEBM.

Le Directeur général pourrait éventuellement vous accorder une indemnité, à titre discrétionnaire, en application de l'article R.A.8.g)2)."

3. Le 27 juillet 1993, la requérante a formé un recours interne contre la résiliation de son contrat. Dans un mémorandum adressé à la requérante en date du 4 août 1993, le chef du personnel a exposé les carences qui lui étaient reprochées en lui expliquant ce qui suit :

"Compte tenu de tout ce qui précède, le motif déterminant qui a finalement amené à vous licencier était l'insuffisance de vos connaissances professionnelles pour un poste de secrétaire au LEBM associée au fait qu'il n'existait aucune possibilité de vous transférer à un poste de grade inférieur au sein du Laboratoire (c'est-à-dire en tant que dactylographe/auxiliaire de secrétariat) conformément à l'article 2 1.22 du Règlement du personnel."

4. Dans son rapport du 25 novembre 1993, la Commission paritaire consultative des recours a conclu que le licenciement de la requérante était "irrégulier" et a estimé que son expulsion du Laboratoire était contraire au Statut et au Règlement du personnel et qu'elle ne pouvait se justifier que pour des "motifs disciplinaires graves" qui n'existaient pas en l'espèce. La commission s'est déclarée en faveur d'un "règlement à l'amiable" avec la requérante et a recommandé, dans l'intervalle, sa "réintégration rapide". Par un mémorandum, du 22 décembre 1993, le Directeur général adjoint a cependant informé la requérante que :

"Malgré tous les efforts entrepris ... il n'a pas été possible d'aboutir à une solution satisfaisante permettant de vous trouver un poste."

Telle est la décision attaquée.

5. La défenderesse soutient dans sa réponse à la requête que la requérante n'a pas été licenciée pour motif disciplinaire et qu'aucune mesure disciplinaire n'a été prise à son égard pendant la durée de son engagement. Le chef du personnel a effectivement expliqué à la Commission paritaire consultative des recours que la requérante avait été licenciée pour "inaptitude", en application de l'article 2.6.06 du Statut du personnel. La disposition invoquée aurait sans doute dû être non pas l'article 2.6.06 intitulé "Suppression", mais l'article 2.6.01, qui traite des "Motifs de l'extinction".

6. L'article 2.6.01 stipule que :

"L'extinction du contrat résulte ... g) du licenciement pour raison spécifiée d'inaptitude."

Cela signifie tout d'abord, que les motifs doivent être "spécifiés" de manière à permettre à l'intéressé de les comprendre clairement et, deuxièmement, qu'ils doivent être exposés avant le licenciement effectif. Il s'agit, après tout, d'un principe général de droit qui veut que l'intéressé se voie accorder la possibilité, là encore avant le licenciement, de répondre à toute allégation d'inaptitude. En l'espèce, la référence faite dans le mémorandum du chef du personnel du 23 juillet 1993 à un simple exposé oral des motifs était insuffisante. Il en va de même de l'exposé des motifs fait dans le mémorandum du chef du personnel du 4 août 1993 puisque, à ce moment-là, la requérante s'était déjà vu communiquer la décision de licenciement. Il s'ensuit que la requérante ne s'est jamais vu accorder la possibilité de répondre aux reproches qui lui étaient adressés, que la décision de la licencier ne peut être maintenue et qu'elle doit donc être réintégrée.

7. Elle a également droit à des dommages-intérêts pour tort moral, compte tenu de son ancienneté et de l'humiliation qui lui a été infligée lorsqu'elle s'est entendu dire que sa "présence au Laboratoire [n'était] plus requise jusqu'à la fin de [son] contrat". Compte tenu des circonstances, le Tribunal fixe le montant de ces dommages-intérêts à 10 000 marks allemands. Il lui accorde également des dépens.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. La décision du Directeur général adjoint du 22 décembre 1993 est annulée.
2. Le Laboratoire réintègrera la requérante à compter de la date du licenciement et dans les mêmes termes et conditions.
3. Le Laboratoire versera 10 000 marks allemands à la requérante à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral.
4. Le Laboratoire versera à la requérante 8.000 marks à titre de dépens.

Ainsi jugé par Sir William Douglas, Président du Tribunal, Mme Mella Carroll, Juge, 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 1er février 1995.

(Signé)

William Douglas
Mella Carroll
Mark Fernando
A.B. Gardner