

SOIXANTE-QUINZIEME SESSION

Affaire BRAUS

Jugement No 1257

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM) par Mme Michaela Braus le 27 août 1992, la réponse du LEBM du 18 septembre, la réplique de la requérante du 31 octobre, la duplique du Laboratoire du 25 novembre 1992, le mémoire supplémentaire de la requérante du 4 avril 1993 et les observations du LEBM du 27 avril 1993;

Vu l'article II, paragraphes 5 et 6, du Statut du Tribunal, les articles 1.2.01, 1.2.02, 2.1.03 et 2.1.04 du Statut du personnel du LEBM et les articles R 2 1.06, R 2 1.10, R 2 1.11, R 2 1.17, R 2 2.01, R 2 6.07, R.D.1, R.D.3.01, R.D.3.02 et R.D.4.02 du Règlement du personnel du LEBM;

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 section 1.2 du Statut du personnel du Laboratoire se lit comme suit :

"1.2.01 Les membres du personnel (M.d.P.) appartiennent à l'une des catégories suivantes :

a) les membres du personnel titulaires*, dénommés ci-après 'Titulaires' (T);

b) les membres du personnel non titulaires qui sont :

- le personnel surnuméraire (S)

- les boursiers (B)

- visiteurs (I)

- stagiaires (non diplômés) (St).

1.2.02 Sauf disposition contraire, le présent Statut s'applique à toute personne dont le contrat avec le Laboratoire mentionne l'appartenance à l'une des catégories mentionnées ci-dessus. Chaque article mentionne les catégories de personnel auxquelles il s'applique.

*) 'titulaires' signifie membres du personnel ayant

- des contrats à durée déterminée

- des contrats à durée mobile

- des contrats à durée indéterminée."

La requérante, ressortissante allemande née en 1963, a commencé de travailler pour le LEBM le 16 octobre 1989 en qualité d'auxiliaire à temps partiel dans la crèche que le Laboratoire offre aux enfants de son personnel. Sa lettre d'engagement, datée du 18 octobre et signée par le chef du personnel, la désignait comme une "surnuméraire et étudiante auxiliaire". Elle prévoyait dix-neuf heures de travail par semaine et un congé de deux jours et demi ouvrables par mois. En qualité d'étudiante, la requérante était exonérée du paiement de cotisations au régime public d'assurance sociale. La lettre déclarait que le Laboratoire ne verserait pas pour elle de contribution à un fonds de

prévoyance et ne lui accorderait pas de prime à l'occasion de Noël et des congés. Le Statut et le Règlement du personnel régiraient toutes conditions de service non visées par la lettre d'engagement.

Par mémorandum du 27 mars 1992, le chef du personnel l'a informée qu'en raison d'un "changement dans la structure du personnel de la crèche", le Laboratoire allait résilier tous les contrats d'emploi à temps partiel des étudiantes et que le sien viendrait à expiration le 30 juin 1992.

Par lettre du 13 avril 1992, la requérante a adressé au Directeur général un recours contre cette décision en lui demandant si le Statut et le Règlement du personnel lui étaient applicables. Elle a, en même temps, saisi de ses réclamations la division de Heidelberg du Tribunal du travail de Mannheim.

Dans une lettre du 4 juin adressée au Directeur général, elle a demandé la protection de l'assurance sociale, l'assurance chômage et des dommages-intérêts pour la perte de son emploi. La Commission paritaire consultative des recours s'est saisie de l'affaire le 11 juin. Dans un rapport du 13 juillet 1992, elle a considéré que la requérante avait bénéficié du préavis réglementaire et a recommandé de rejeter sa demande d'indemnité de fin de contrat. Elle a fait remarquer que l'organisme public d'assurance sociale examinait sa demande visant à en obtenir la protection. Par mémorandum du 14 juillet, qu'elle attaque, le Directeur général a rejeté cette demande, au motif que ledit organisme l'avait exonérée du versement de cotisations, ainsi que celle portant sur le paiement d'une indemnité de fin de contrat, au motif qu'elle n'y avait pas droit.

B. La requérante soutient que son licenciement était abusif. La raison que lui a indiquée le chef du personnel, "un changement dans la structure du personnel de la crèche", revenait à le présenter comme résultant d'une suppression de poste. Or, le Laboratoire n'a jamais supprimé son poste, il y a placé quelqu'un d'autre.

Elle se prévaut en outre d'une violation des dispositions relatives à la résiliation des engagements de durée "indéterminée". Son contrat n'était ni de durée déterminée au sens de l'article R.D.4.02 du Règlement du personnel - car il n'indiquait pas de date d'expiration - ni de durée "mobile" au sens de l'article R.D.3.02. Les contrats de durée "mobile" doivent "spécifier le préavis qui doit être fourni par chacune des deux parties", et l'article R.D.3.01 exige que "la durée du préavis soit supérieure à douze mois et inférieure à cinq ans". Son contrat ne disait rien sur le préavis, sauf dans les quatre premières semaines, lorsqu'elle était en période probatoire. L'article R 2 6.07 fixe à six mois la durée du préavis en cas de suppression de poste ou de réduction des effectifs, et c'est ce à quoi elle a droit.

Le LEBM a commis une erreur en la considérant comme une "surnuméraire". L'article R.D.1 définit les surnuméraires comme "des travailleurs temporaires employés en dehors du champ d'application de l'Effectif afin de remplir une tâche précise dans une période limitée" et "ils ne reçoivent que des contrats à durée déterminée". Or, le LEBM ne l'a employée ni pour une tâche précise ni pendant une période limitée.

Elle demande l'annulation de la décision du 14 juillet 1992, sa réintégration et des "dommages-intérêts pour tort matériel et moral découlant de la violation délibérée et continue de son contrat" s'élevant à 5 000 marks allemands au moins. Elle demande également des dépens.

C. Dans sa réponse, le LEBM déclare que la requête est irrecevable parce que la requérante a également engagé une procédure devant un tribunal de Mannheim. Sa requête ne sera recevable que si elle abandonne cette action et si elle se soumet à la seule juridiction du Tribunal.

Sur le fond, le Laboratoire soutient qu'en acceptant son offre d'engagement, elle a admis que son statut était celui d'une surnuméraire, qui est de toute façon implicite vu la nature même d'un emploi d'étudiant. L'article 1.2.01 du Statut divise le personnel en deux grandes catégories, les "titulaires" et les "non-titulaires". La requérante, qui relève manifestement de la seconde catégorie, ne remplissait pas les conditions requises pour l'obtention d'un contrat de durée déterminée, de durée mobile ou de durée indéterminée, étant donné que ces contrats sont réservés aux membres titulaires dans des conditions qui, dans son cas, ne sont pas réunies.

Comme son contrat ne faisait pas mention d'un préavis, la durée de celui-ci est de trois mois, comme le prévoit l'article R 2 6.07 du Règlement. Pour avoir droit à un préavis de six mois, elle aurait dû être un membre du personnel titulaire affecté à un poste qui devait être supprimé. Or, il n'y a pas de titulaires affectés à la crèche. De plus, le Laboratoire était libre de modifier sa politique du personnel et de remplacer des étudiants auxiliaires par des péricultrices professionnelles.

Le LEBM relève que la requérante n'insiste plus sur sa demande de bénéficier de la protection de l'assurance sociale, qu'elle avait présentée dans sa lettre du 4 juin 1992. De toute façon, cette demande, comme les autres, est dénuée de fondement.

D. Sur la recevabilité, la requérante déclare dans son mémoire en réplique qu'elle a dû saisir le tribunal allemand pour éviter que son action ne soit considérée comme tardive si le Tribunal de céans se déclarait incompétent. Elle a demandé à cette instance de suspendre la procédure.

Sur le fond, elle prétend que l'important est que son contrat ne précisait ni une durée déterminée ni un délai de préavis. Selon l'article R.D.1 du Règlement, les surnuméraires ne reçoivent "que des contrats de durée déterminée". Or celui dont elle était titulaire ne rentrant pas dans cette catégorie, il ne reste qu'une catégorie parmi celles qui sont énumérées à l'article R.D.1 du Règlement : elle ne pouvait être qu'un membre titulaire du personnel au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée.

E. Dans sa duplique, le LEBM développe ses moyens et soutient notamment que la situation de la requérante au regard de l'assurance sociale confirme la nature de son statut professionnel : contrairement au personnel titulaire, qui est assujéti à des cotisations obligatoires d'assurance sociale, les étudiants occupés à temps partiel qui travaillent moins de vingt heures par semaine en sont exempts. L'organisme public d'assurance sociale a maintenu l'exonération de la requérante, au motif que son activité principale était constituée par des études universitaires, et non par son travail à la crèche.

CONSIDERE :

1. Le Laboratoire européen de biologie moléculaire a engagé la requérante, à partir du 16 octobre 1989, en qualité de "surnuméraire et étudiante auxiliaire" affectée à la crèche qu'il met à la disposition des enfants de son personnel. La lettre d'engagement datée du 18 octobre 1989 prévoyait une semaine de travail de dix-neuf heures; le paiement de 1 154 marks allemands par mois; l'exonération de l'impôt sur le revenu en vertu d'arrangements légaux spéciaux; un congé annuel de deux jours et demi par mois. La requérante ne devait recevoir ni prime à l'occasion de Noël et des congés, ni contribution de l'employeur au fonds de prévoyance des salariés. Elle était exemptée des cotisations à l'assurance sociale en sa qualité d'étudiante non diplômée. Son stage devait être de quatre semaines et, pendant cette période, il pouvait être mis fin à son engagement. Le Statut et le Règlement du personnel lui étaient applicables.

2. Le 27 mars 1992, elle a reçu un préavis écrit de licenciement, avec effet au 30 juin 1992, au motif que, "en raison d'un changement dans la structure du personnel de la crèche", il serait mis fin à tous les emplois d'étudiants auxiliaires. Elle a fait appel contre cette décision auprès de la Commission paritaire consultative des recours. Dans son rapport du 13 juillet 1992, la commission a considéré qu'elle avait reçu un préavis approprié et a recommandé de ne prendre aucune mesure concernant ses réclamations. Par memorandum du 14 juillet, le Directeur général l'a informée qu'il rejetait son recours, et telle est la décision définitive qu'elle attaque.

Sur la recevabilité

3. Le Laboratoire soutient que sa requête n'est pas recevable à moins qu'elle ne se désiste de l'action engagée auprès de la division de Heidelberg du Tribunal du travail de Mannheim : seul le retrait de sa plainte montrera qu'elle reconnaît la compétence du Tribunal.

4. Le Tribunal est compétent pour connaître les demandes de la requérante aux termes des paragraphes 5 et 6 de l'article II de son Statut. Elle a observé les délais, et sa requête est recevable. C'est au Tribunal du travail de Mannheim qu'il appartient de se prononcer sur sa propre compétence.

Sur le fond

5. La requérante demande au Tribunal d'annuler la décision du Directeur général, d'ordonner sa réintégration et de lui accorder des dommages-intérêts et des dépens. Elle fait valoir que :

a) son contrat était de durée indéterminée parce qu'il n'était ni de durée déterminée ni de durée "mobile";

b) elle n'était pas une "surnuméraire" parce qu'elle n'avait pas reçu de contrat de durée déterminée qui, selon l'article R.D.1 du Règlement, doit être donné aux surnuméraires, et elle était par conséquent un membre "titulaire"

du personnel;

c) le motif indiqué pour son licenciement, à savoir un "changement dans la structure du personnel", revenait à une suppression de poste et était faux parce qu'il avait pour conséquence un accroissement du nombre des personnes engagées et une augmentation de la durée du travail;

d) la durée du préavis qu'elle a reçu était insuffisante : puisque son poste a été supprimé, le préavis aurait dû être de six mois.

6. L'article 1.2.01 du Statut classe le personnel dans deux catégories :

- les "membres titulaires du personnel", qui ont des contrats de "durée déterminée", de "durée mobile" ou de "durée indéterminée";

- les "membres du personnel non titulaires", à savoir les surnuméraires, les boursiers, les visiteurs et les stagiaires "non diplômés".

Le chapitre 2 du Règlement du personnel régit les conditions d'emploi. L'article R 2 1.11 du Règlement, qui est rédigé dans des termes presque identiques à ceux de l'article 2.1.04 du Statut, se lit comme suit :

"Le Directeur général veille à ce que chaque membre du personnel surnuméraire, chaque boursier, chaque stagiaire ou chaque visiteur reçoive un contrat écrit, une lettre d'engagement ou une autorisation de travailler au Laboratoire que la personne concernée doit accepter en y apposant sa signature et qui doit comprendre les conditions suivantes, lorsqu'elles sont applicables."

Suivent dix "conditions" dont l'une est "la date de début et la date d'expiration ou le délai de résiliation ou de démission". L'article R 2 1.06 du Règlement précise que :

"Les membres du personnel surnuméraire travaillent à temps partiel ou exercent des activités de durée déterminée n'excédant normalement pas 6 mois et sont rémunérés à un niveau inférieur au grade 7."

D'autres dispositions pertinentes figurent à l'article R.D.1 du Règlement, intitulé "Définition du personnel au LEBM", et se lisent comme suit :

"Les titulaires sont les membres du personnel employés à un poste autorisé par le Conseil et figurant dans l'Effectif. Ils reçoivent un contrat à durée déterminée, un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée mobile.

Les surnuméraires sont les travailleurs temporaires employés en dehors du champ d'application de l'Effectif afin de remplir une tâche précise dans une période limitée. Ils ne reçoivent que des contrats à durée déterminée."

7. La première question qui se pose a trait au type de contrat de la requérante.

Le Laboratoire ne le précise pas, mais déclare simplement qu'elle était une surnuméraire. Il n'est pas contesté qu'elle n'avait pas un contrat de durée mobile, et les dispositions régissant ces contrats n'ont aucune pertinence dans la présente affaire.

Tout bien considéré, le Tribunal est convaincu que son contrat n'était pas un contrat de durée déterminée, c'était un contrat de durée indéterminée pour un emploi à temps partiel. Mais il est clair que ce contrat ne lui a pas conféré le statut de membre "titulaire" du personnel. Elle n'était pas - comme l'exige l'article R.D.1 du Règlement pour les membres relevant de cette catégorie - "employée à un poste autorisé par le Conseil" du Laboratoire et "figurant dans l'Effectif". Son poste n'était pas non plus "classé" conformément à l'article R 2 2.01 du Règlement. Son contrat, bien qu'indiquant que son emploi était celui d'une surnuméraire et d'une étudiante auxiliaire, a omis de satisfaire à la condition posée à l'article R 2 1.10 du Règlement et à l'article 2.1.03 du Statut, à savoir que la catégorie de personnel à laquelle appartient la personne doit être indiquée. Bien qu'elle ait été titulaire d'un contrat de durée indéterminée, ce n'était pas un contrat au sens de l'article R 2 1.17 du Règlement, qui définit le type de contrat de durée indéterminée à accorder aux membres du personnel comme suit :

"Un contrat de durée indéterminée, jusqu'à l'âge normal de la retraite fixé au règlement R 2 6.05, peut être accordé en principe après neuf ans de service pour autant que la nature du poste le justifie et dans les conditions fixées par

le Directeur général."

La requérante se trompe donc en prétendant qu'elle doit avoir appartenu à la catégorie des "membres titulaires du personnel" parce qu'elle avait reçu un contrat de durée indéterminée. Elle appartenait à la catégorie des surnuméraires au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée pour un emploi à temps partiel.

8. La deuxième question à examiner est celle de savoir si la requérante a été licenciée parce que son poste a été supprimé.

Comme le Laboratoire l'a expliqué, il avait décidé d'adapter la structure du personnel de la crèche pour répondre au besoin croissant de soins qualifiés pour les enfants et il a dû licencier les étudiantes qui n'étaient pas des puéricultrices professionnelles. Avant la réorganisation, la crèche disposait d'auxiliaires temporaires et d'étudiantes. Le but était de les remplacer par quatre puéricultrices qualifiées, dont deux à temps plein, une pendant vingt-quatre heures par semaine et une pendant trente heures par semaine, et le résultat a été de disposer de plus de personnel à plein temps dans la crèche. Le changement n'a pas été et ne saurait être décrit correctement comme comportant une quelconque suppression de poste.

9. Troisièmement, la requérante a-t-elle reçu un préavis de licenciement approprié ?

La durée des préavis pour démission, licenciement et renvoi est fixée à l'article R 2 6.07 du Règlement, qui s'applique aux "membres du personnel". Cet article précise notamment la durée des préavis à donner aux membres du personnel et aux surnuméraires, selon qu'ils relèvent de l'une des quatre rubriques ci-après :

"1. Période probatoire

2. Contrat de durée déterminée (après la période probatoire)

3. Contrat de durée indéterminée (après la période probatoire)

- Licenciement par suite de suppression de poste ou de réduction de l'effectif

- Autres cas

4. Contrat à durée mobile (après la période probatoire)

- Extinction."

La période applicable au titulaire d'un contrat de durée déterminée après la période probatoire est de trois mois. Le titulaire d'un contrat de durée indéterminée qui est licencié à la suite de la suppression de son poste doit recevoir un préavis de six mois au minimum et d'un mois par année de service à partir de la septième année de service jusqu'à douze mois au maximum. Les autres titulaires de contrats de durée indéterminée reçoivent un préavis de trois mois dans les grades 2 à 7 et de six mois dans les grades 8 à 14.

Comme l'argument de la requérante, selon lequel son licenciement était dû à la suppression de son poste, est rejeté pour les motifs indiqués au considérant 8 ci-dessus, elle relevait des "autres cas" indiqués sous la rubrique "contrat de durée indéterminée". Etant donné que, conformément à l'article R 2 1.06 du Règlement, les surnuméraires sont rémunérés à "un niveau inférieur au grade 7", elle n'avait droit qu'à un préavis de trois mois.

L'Organisation se trompe en interprétant l'article R 2 6.07 comme signifiant que les "autres cas" constituent une catégorie en soi : ils sont une subdivision des "contrats de durée indéterminée".

10. En résumé, la requérante était un membre du personnel appartenant à la catégorie des surnuméraires. Elle était titulaire d'un contrat de durée indéterminée pour un emploi à temps partiel. La durée correcte du préavis était de trois mois, et c'est là ce qu'elle a reçu. Sa requête échoue donc dans sa totalité.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par M. José Maria Ruda, 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 14 juillet 1993.

(Signé)

José Maria Ruda
Mella Carroll
Mark Fernando
A.B. Gardner

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