

SOIXANTE-QUINZIEME SESSION

Affaire GRIEBL-ZINK

Jugement No 1258

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre le Laboratoire européen de biologie moléculaire (LEBM) par Mme Birgit Griehl-Zink le 25 août 1992, la réponse du LEBM du 18 septembre, la réplique de la requérante du 26 octobre et la duplique du Laboratoire du 25 novembre 1992, le mémoire supplémentaire de la requérante du 4 avril 1993 et les observations du LEBM du 16 avril 1993;

Vu l'article II, paragraphes 5 et 6, du Statut du Tribunal, les articles 1.1.03, 1.1.04, 1.2.01, 1.2.02 et 1.3.03 du Statut du personnel du LEBM et les articles R 2 4.03, R 2 6.07, R 4 1.07, 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 1964, a commencé de travailler pour le LEBM le 1er novembre 1989 en qualité d'auxiliaire à temps partiel dans la crèche que le Laboratoire met à la disposition de son personnel. Sa lettre d'engagement, datée du 6 novembre, prévoyait 10 heures de travail par semaine. En sa qualité d'étudiante, elle était exonérée du paiement de cotisations au régime public d'assurance sociale. La lettre précisait que le Laboratoire ne verserait pas pour elle de contributions 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 du LEBM régiraient toutes conditions

de service non visées par la lettre d'engagement.

Le 25 août 1990, la requérante s'est mariée et a pris un congé non payé du 1er septembre au 30 novembre. Elle déclare avoir annoncé son mariage à son supérieur en décembre 1990.

A compter du 1er juin 1991, son contrat a été modifié pour porter sa durée de travail de 10 à 19 heures par semaine, avec augmentation de salaire correspondante.

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.

La requérante a adressé au Directeur général, par lettre du 13 avril 1992, un recours contre cette décision en demandant sa réintégration et 4 235,78 marks allemands pour compenser les congés qui lui étaient dus; elle s'est enquis de savoir si le Statut et le Règlement du personnel lui étaient applicables. Elle a également engagé une procédure contre le Laboratoire devant la division de Heidelberg du Tribunal du travail de Mannheim.

Dans une autre lettre au Directeur général, en date du 24 mai, elle a demandé la protection de la sécurité sociale et le versement d'une allocation familiale. 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 au Directeur général de rejeter sa demande d'indemnité de fin de contrat. Par contre, elle a recommandé de lui payer les congés accumulés. Elle a fait observer que l'organisme public d'assurance sociale examinait sa demande visant à bénéficier de sa protection. En ce qui concerne l'allocation de famille, la commission a relevé une contradiction entre l'article R 4 1.07 du Règlement, qui dispose que "tout membre titulaire du personnel, membre du personnel surnuméraire ou boursier prédoctoral marié ou ayant un enfant à charge reçoit une allocation de famille...", et la circulaire de politique intérieure 35, de novembre 1987, sur le "personnel surnuméraire", qui déclare que les étudiants employés pour des "tâches auxiliaires de courte durée" n'ont pas droit à cette allocation. Dans un mémorandum du 14 juillet 1992, que la requérante attaque, le Directeur général a rejeté sa demande d'être mise au bénéfice de la protection de l'assurance sociale et a déclaré qu'elle ne remplissait pas les conditions requises pour recevoir l'indemnité de fin de contrat. Elle allait recevoir 2 069,60 marks à titre de compensation pour les 32,5 jours de congé auxquels elle avait droit depuis le 1er juin 1991, mais pas d'allocation familiale.

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 - puisqu'il ne portait 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 du Règlement 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 conteste le calcul du montant qui lui est dû pour ses congés accumulés. Elle soutient que le LEBM aurait dû calculer ces paiements en fonction de la charge de travail moyenne pendant chaque période et du taux réel du salaire pratiqué alors. Sur la foi de ses feuilles de présence et de ses bulletins de salaire à partir du 1er novembre 1989, qu'elle produit, et compte tenu des trois mois supplémentaires de préavis auxquels elle avait droit, elle établit à 6 568,13 marks le montant total qui lui est dû.

S'étant mariée le 25 août 1990, elle en a informé son chef en décembre, à son retour du congé non payé de trois

mois, mais elle n'a jamais reçu d'allocation familiale. En avril 1992, elle a soulevé une nouvelle fois la question avec un fonctionnaire du Département du personnel, mais sans succès. Elle fixe à 4 975 marks le montant qui lui est dû à ce titre à compter du 1er décembre 1990 jusqu'au 30 septembre 1992.

Elle demande l'annulation de la décision du 14 juillet 1992, sa réintégration, 4 498,53 marks pour ses jours de congé accumulés - 6 568,13 moins 2 069,60 déjà versés -, 4 975 marks au titre de l'allocation familiale, des dommages-intérêts pour "violation délibérée et continue de son contrat" s'élevant à 5 000 marks au moins, ainsi que des dépens.

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

Sur le fond, le Laboratoire prétend que son offre d'engagement pour un emploi d'étudiant, qu'elle a signée le 10 octobre 1989, impliquait, par la nature même de l'emploi, que son statut était celui d'une surnuméraire. L'article 1.2.01 du Statut divise les membres du 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 péruicultrices professionnelles.

Le Laboratoire explique comment il a calculé la somme de 2 069,60 marks qu'il lui a versée pour les jours de congé qu'elle avait accumulés. La période en question était comprise entre le 1er juin 1991, lorsqu'elle a commencé à travailler dix-neuf heures par semaine, et le 30 juin 1992, date de sa cessation de service. Le LEBM l'a créditée de deux jours et demi par mois pour chacun de ces treize mois et a divisé son salaire mensuel moyen pendant cette période par le nombre de jours ouvrés afin d'obtenir le montant qui lui était dû pour chaque jour de congé.

Bien que les surnuméraires mariés aient droit à l'allocation de famille aux termes de l'article R 4 1.07 du Règlement, l'article 1.1.03 du Statut confère au Directeur général toute la responsabilité de l'application du Statut. Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, le Directeur général a publié la circulaire de politique intérieure 35, qui exclut les étudiants employés comme surnuméraires du bénéfice de l'allocation familiale. De plus, la requérante n'a ni présenté de certificat de mariage ni demandé formellement à bénéficier de ladite allocation pendant qu'elle était au service du LEBM.

Le LEBM relève que la requérante n'insiste plus sur la demande, présentée dans sa lettre du 24 mai 1992, de bénéficier de la protection de l'assurance sociale. De toute façon, cette demande, comme les autres, est dénuée de fondement.

D. Sur la recevabilité, la requérante réplique qu'elle a dû s'adresser à un 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", et le sien ne l'était pas. Il ne reste donc qu'une catégorie parmi celles qui sont énumérées à l'article R.D.1 : elle ne pouvait être qu'un membre titulaire du personnel au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée.

Il n'existe en droit aucune raison de limiter la compensation de ses jours de congé accumulés à la période comprise entre le 1er juin 1991 et le 30 juin 1992. L'article R 2 4.03 du Règlement ne contient pas de disposition particulière pour les salariés qui travaillent plus ou moins de dix-neuf heures par semaine. Elle démontre comment la méthode de calcul appliquée par le LEBM établit une discrimination à l'encontre des salariés à temps partiel, et elle maintient que la base correcte de calcul est le nombre de jours réellement ouvrés.

Comme les fonctionnaires chargés de l'administration du personnel lui avaient déclaré qu'elle n'avait pas droit à une

allocation de famille, elle s'est abstenue d'insister, afin de protéger son emploi au LEBM. En cas de conflit entre le Statut du personnel et une circulaire de politique intérieure, c'est le premier qui doit prévaloir.

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. De plus, si elle n'était pas satisfaite de ses conditions d'emploi, elle aurait dû s'adresser à l'administration lorsque celle-ci a modifié son contrat en mai 1991. Le LEBM développe les arguments exposés dans sa réponse au sujet de ses demandes concernant l'allocation de famille et les jours de congé accumulés.

CONSIDERE :

1. Par lettre du 6 novembre 1989, le Laboratoire européen de biologie moléculaire a offert à la requérante, à compter du 1er novembre 1989, un emploi d'étudiante auxiliaire à temps partiel dans la crèche qu'il met à la disposition des enfants de son personnel. La lettre prévoyait dix heures de travail par semaine; le paiement de 577 marks allemands par mois; l'exonération de l'impôt sur le revenu en vertu d'arrangements légaux spéciaux; des congés annuels à raison 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 dispensée des cotisations à l'assurance sociale parce qu'elle était une étudiante non diplômée. Son stage devait être de quatre semaines pendant lesquelles il pouvait être mis fin à son engagement. Le Statut et le Règlement du personnel lui étaient applicables. Elle a été invitée à envoyer une copie de son certificat d'immatriculation à l'université. A compter du 1er juin 1991, la durée de sa semaine de travail a été portée à dix-neuf heures, et son salaire mensuel à 1 216 marks.

2. Le 27 mars 1992, la requérante 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. Le 13 avril 1992, elle a fait appel de cette décision auprès de la Commission paritaire consultative des recours en demandant sa réintégration et le paiement de 4 498,53 marks pour les jours de congé accumulés. Dans une lettre du 24 mai adressée au Directeur général, elle a réclamé la protection de l'assurance sociale et l'allocation de famille. Dans son rapport du 13 juillet, la commission a considéré qu'elle avait reçu un préavis d'une durée appropriée, mais a recommandé de lui accorder une compensation pour les jours de congé accumulés; elle a déclaré que sa demande d'une allocation de famille n'était "pas claire". Par mémorandum du 14 juillet, le Directeur général lui a fait savoir qu'elle avait reçu un préavis valable, qu'elle n'avait droit ni à la protection de l'assurance sociale ni à l'allocation de famille, mais qu'elle recevrait 2 069,60 marks à titre de compensation pour trente-deux jours et demi de congé à compter du 1er juin 1991, date à laquelle ses heures de travail avaient été portées de dix à dix-neuf par semaine. 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 des 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, de lui allouer 4 498,53 marks au titre des jours de congé accumulés et 4 975 marks au titre de l'allocation de famille, des dommages-intérêts et des dépens.

Réintégration

6. Elle fait valoir les mêmes arguments en faveur de sa demande de réintégration que ceux avancés par Mme

Michaela Braus dans sa requête qui fait l'objet du jugement 1257 que le Tribunal a rendu ce jour. Le contrat de Mme Griehl-Zink n'était pas le même que celui de Mme Braus : il ne précisait pas qu'elle était une surnuméraire et une étudiante auxiliaire, mais il indiquait que le LEBM lui offrait un "emploi d'étudiant à temps partiel". Le fait est que cela revient à un emploi de surnuméraire à temps partiel et qu'il n'est pas possible de faire une distinction entre les deux affaires. Par conséquent, pour les motifs indiqués dans le jugement 1257, la demande de réintégration de la requérante échoue.

Paiement des congés annuels

7. En ce qui concerne la demande de paiement des congés annuels, le Laboratoire reconnaît que la requérante y avait droit à compter du 1er juin 1991, lorsque ses heures de travail hebdomadaires ont été augmentées. Il a calculé, en procédant de la façon ci-après, que le montant qui lui était dû s'élevait à 2 069,60 marks : il a considéré son revenu total et le nombre de mois ouvrés pour obtenir le revenu mensuel moyen entre le 1er juin 1991 et le 30 juin 1992; puis il a calculé son revenu journalier moyen, à raison de vingt-deux jours ouvrables par mois, avant de le multiplier par le nombre de jours de congé auxquels elle avait droit pendant cette période.

8. La requérante déclare que la méthode utilisée ne reflète que la valeur monétaire d'un jour de congé pour les salariés à temps plein et que, dans son cas, la rémunération du jour de congé devrait être égale à sa rémunération journalière moyenne.

9. Le Tribunal rejette son argument aux motifs que la rémunération des congés doit refléter la différence entre un travail à temps plein et un travail à temps partiel et qu'en l'espèce la méthode utilisée par le Laboratoire a permis de le faire correctement. En revanche, aucune raison ne saurait justifier le refus de payer les jours de congé pour la période comprise entre le début de son emploi et le 31 mai 1991. L'article R 2 4.03 du Règlement dispose que "les membres titulaires du personnel, le personnel surnuméraire et les boursiers ont droit à un congé payé annuel calculé sur la base de deux jours et demi par mois de service, soit trente jours ouvrables pour une année entière". Cet article n'exige pas que les surnuméraires travaillent un nombre minimal d'heures. La requérante a donc droit à être payée pour ses congés, qui seront calculés selon la méthode du Laboratoire à partir de la date de son engagement jusqu'au 31 mai 1991, compte dûment tenu des trois mois d'absence qui lui ont été accordés de septembre à novembre 1990.

Allocation de famille

10. La requérante réclame une allocation de famille aux termes de l'article R 4 1.07 du Règlement, qui dispose qu'entre autres un surnuméraire "marié ou ayant un enfant à charge reçoit une allocation de famille dont l'annexe R.A.1 donne le montant". L'article prévoit en outre que "l'allocation est réduite proportionnellement lorsque le contrat prévoit moins de 40 heures de travail par semaine".

11. Le Laboratoire rétorque que la requérante n'a pas droit à une allocation de famille parce que la possibilité en est exclue par la circulaire de politique intérieure 35, publiée par le Directeur général en novembre 1987. Ce document établit différentes catégories de surnuméraires, dont la troisième, S.3, comprend les personnes employées "pour des tâches auxiliaires de courte durée" et déclare que les étudiants relèvent de cette catégorie. La section de la circulaire intitulée "Rémunérations et remboursements" prévoit, pour la catégorie S.3 : "Salaire horaire ou mensuel. Ni allocations ni indemnités, comme S.2". Il n'y a aucune allocation de famille prévue pour la catégorie S.2.

12. Le Directeur général ne peut unilatéralement modifier une disposition réglementaire. Aux termes de l'article 1.1.03 du Statut, il est responsable de l'application du Statut et il est prévu qu'il publie le Règlement et en assure l'exécution. Le pouvoir de modifier le Règlement est prévu à l'article 1.1.04 du Statut, qui se lit comme suit :

"Le Directeur général arrête et modifie le Règlement, avis pris du Comité consultatif permanent prévu au chapitre 7 et avec l'approbation préalable du Conseil ou de l'organe que le Conseil désigne à cet effet."

L'article R 4 1.07 du Règlement n'a pas été modifié et, par conséquent, il prévaut sur la circulaire de politique intérieure publiée par le Directeur général.

13. Le Laboratoire reproche à la requérante de ne pas avoir produit les documents d'état civil appropriés. Celle-ci répond qu'elle ne l'a pas fait parce qu'à plusieurs reprises des membres du Département du personnel lui ont dit qu'elle n'avait pas droit à une allocation de famille.

14. Le Tribunal est d'avis qu'elle a droit à une allocation de famille aux termes du Statut du personnel, sur production des documents appropriés.

Par ces motifs,

DECIDE :

1. Le Laboratoire paiera à la requérante ses jours de congé annuel accumulés, conformément au considérant 9 ci-dessus.
2. Il lui versera, sur production par la requérante des documents appropriés, l'allocation de famille, conformément aux dispositions du Statut du personnel.
3. Il lui versera 1 000 marks à titre de dépens.
4. Ses autres demandes sont rejetées.

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