

Le Tribunal administratif,

Vu la requête dirigée contre la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (FICR), ci-après «la Fédération», formée par M^{me} A. M. I. le 17 octobre 2001, la réponse de la Fédération datée du 30 novembre 2001, la réplique de la requérante du 6 mars 2002 et la duplique de la Fédération du 12 avril 2002;

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. L'article 1060 du Règlement interne de la Fédération dispose notamment :

«1060.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat, si ce n'est pour justes motifs :

a) pendant une incapacité de travail partielle ou totale résultant d'une maladie ... et cela ... durant 180 jours à partir de la sixième année de service;

...

1060.2 Le congé donné pendant l'une des périodes prévues à l'article 1060.1 est nul...»

Aux termes de l'article 1065.2 du Règlement interne,

«Est ... abusif le congé donné par l'employeur :

a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance de l'employé(e) à l'Association du personnel...

b) pendant que l'employé(e), représentant(e) élu(e) des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.»

La requérante, ressortissante suisse née en 1964, entra au service de la Fédération en octobre 1992 en qualité d'assistante administrative au sein du Département des systèmes d'information, au Secrétariat, à Genève. Elle fut engagée au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée. Par courrier du 27 janvier 1995, le directeur du Département des ressources humaines l'informa qu'à la suite d'une restructuration elle serait affectée au poste d'assistant technique au sein de son département.

En février 2000, la requérante fut élue présidente de l'Association du personnel. En cette qualité, elle siégeait également à la Commission conjointe du personnel et de la direction en tant que coprésidente. Entre le 5 juin et le 3 septembre 2000, elle fut dans l'incapacité totale de travailler en raison d'une hernie discale. Elle reprit le travail à mi-temps à compter du 4 septembre, après avoir produit un certificat médical daté du 28 août. Le 13 octobre, elle fournit un autre certificat valable un mois.

Le 1^{er} septembre, la requérante avait été informée par le directeur de son département que le poste d'assistant technique allait être mis au concours, ce qui fut fait le 4 septembre. Dans la description de ce poste, il était précisé notamment que son titulaire pourrait être amené à soulever et transporter des charges de vingt kilos, voire

davantage. Le 20 septembre, l'intéressée se porta candidate, tout en rappelant qu'elle était au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée.

Par une lettre datée du 19 septembre, la directrice du Département des ressources humaines lui indiqua que le poste qu'elle occupait n'existerait plus dans la nouvelle structure qui prendrait effet le 9 octobre 2000. Par courrier électronique du 19 octobre, la requérante informa la directrice qu'elle retirait sa candidature au poste d'assistant technique.

Dans une lettre du 21 novembre, cette dernière, dont le nouveau titre était «chef du Département des ressources humaines», confirma à la requérante que son poste était supprimé, en application de l'article 1030.1 du Règlement interne, avec effet au 30 novembre 2000. Étant donné qu'aucun poste susceptible de lui convenir n'était disponible au sein du Secrétariat, son engagement devait être résilié au terme d'un préavis de six mois, soit le 31 mai 2001. Le 22 novembre 2000, l'intéressée présenta un certificat médical daté du même jour faisant état d'une incapacité partielle de travailler pour la période allant du 4 septembre au 15 décembre 2000.

Le 4 décembre, elle saisit la Commission mixte de recours. Elle estimait que son licenciement était nul du fait qu'il lui avait été notifié au cours d'une période d'incapacité partielle, et réclamait plusieurs mois de salaire à titre d'indemnité. Le 21 décembre, étant donné que la requérante avait contesté la validité de la lettre de licenciement du 21 novembre 2000, la chef du Département des ressources humaines lui en adressa une nouvelle, indiquant que son engagement prendrait fin le 30 juin 2001. Le 4 janvier 2001, l'intéressée pria la Commission de considérer que son recours était également dirigé contre cette décision. Après avoir été informée que la requérante avait retrouvé du travail en dehors de la Fédération à compter du mois de mars 2001, la chef du Département des ressources humaines lui envoya le 26 février une lettre dans laquelle elle indiquait que la durée du préavis était réduite à trois mois et détaillait le calcul de la somme forfaitaire qu'elle percevrait à l'occasion de la résiliation de son engagement. Cette somme était notamment composée d'une indemnité de licenciement équivalant à neuf mois de traitement de base, ainsi que de trois mois de traitement supplémentaires.

La Commission rendit son rapport le 9 avril 2001. Elle y indiquait que la requérante lui paraissait avoir été licenciée sans juste motif au cours d'une période d'incapacité de travail et que le délai de préavis n'aurait pas dû commencer à courir avant le 4 décembre 2000. De plus, la Commission considérait le licenciement comme abusif puisqu'il avait été décidé alors que la requérante était présidente de l'Association du personnel. Le 9 juillet, l'intéressée se vit offrir deux mois de salaire supplémentaires pour solde de tout compte, offre qu'elle refusa dans une lettre du 12 juillet. Par courrier du 20 juillet, les coprésidents de la Commission transmirent à la requérante une lettre du Secrétaire général datée du 19 juillet 2001, qui constitue la décision attaquée. Dans cette lettre, ce dernier indiquait qu'il regrettait que l'intéressée n'ait pas accepté l'offre susmentionnée car il considérait que la Fédération n'était pas en mesure de lui offrir davantage que deux mois de salaire supplémentaires.

B. La requérante rappelle qu'elle a été dans l'incapacité totale puis partielle de travailler du 5 juin au 15 décembre 2000 et qu'elle était dans sa neuvième année de service lorsque son licenciement lui a été notifié. Ainsi, en application de l'article 1060 du Règlement interne, elle ne pouvait être valablement licenciée avant le 4 décembre 2000. L'avis de licenciement contenu dans la lettre du 21 novembre 2000 est donc nul.

Par ailleurs, la requérante fait valoir qu'elle était présidente de l'Association du personnel et coprésidente de la Commission conjointe du personnel et de la direction lorsqu'elle a reçu la notification de son licenciement. Celui-ci était donc abusif au sens de l'article 1065.2. Au demeurant, la suppression de son poste ne constituait pas un «motif justifié» de résiliation étant donné qu'il ne s'agissait pas d'un motif «inhérent à la personne du collaborateur». Elle ajoute que la défenderesse visait à «se débarrasser» d'une fonctionnaire particulièrement engagée dans la défense du personnel : sachant qu'elle ne pouvait pas transporter de poids vu son état de santé, l'administration a modifié la description du poste d'assistant technique en ajoutant une exigence supplémentaire, à savoir la capacité de transporter des charges de vingt kilos, voire plus. C'est pourquoi elle a préféré retirer sa candidature.

La requérante demande au Tribunal de condamner la Fédération à lui verser une indemnité équivalant à dix mois de traitement, à savoir son traitement pour le mois de juin 2001, six mois de salaire pour congé abusif ainsi que trois mois de salaire au titre du tort moral subi. En outre, elle demande une indemnité correspondant aux vingt-quatre jours de congé qu'elle n'a pas pu prendre avant d'être licenciée. Enfin, elle réclame les dépens.

C. Dans sa réponse, la défenderesse fait valoir que la requérante a elle-même affirmé avoir repris le travail à 100 pour cent à partir du 20 novembre 2000. Ce n'est que le 22 novembre qu'elle a présenté un certificat médical

faisant état d'une incapacité partielle de travail pour la période allant du 4 septembre au 15 décembre 2000. La requérante ne se trouvait donc pas en période d'incapacité lorsque son licenciement lui a été notifié. Quoi qu'il en soit, le licenciement notifié le 21 décembre 2000 est valable.

La Fédération souligne que l'intéressée a retiré sa candidature au nouveau poste d'assistant technique en invoquant uniquement sa volonté «d'avancer vers de nouveaux défis».

La demande d'indemnité pour congé abusif doit être rejetée car le motif du licenciement de la requérante était la suppression de son poste. Il ne saurait être retenu que seul un motif inhérent à la personne du collaborateur puisse justifier la résiliation d'un engagement; un tel raisonnement est repris du droit suisse, or ce n'est pas au regard de celui-ci que l'on doit interpréter les règlements de la Fédération. En outre, une suppression de poste pour raison économique peut constituer un motif justifié de résiliation d'engagement. Si la Fédération avait par ailleurs eu la volonté d'écarter la présidente de l'Association du personnel, elle ne lui aurait pas donné la possibilité de continuer à exercer ses activités malgré son licenciement.

Etant donné les conditions dans lesquelles la requérante a été licenciée — la Fédération rappelle que cette dernière a eu le droit de travailler à l'extérieur nonobstant le fait que sa période de préavis n'était pas terminée, qu'elle a perçu deux salaires pendant plusieurs mois, etc. —, la défenderesse se demande si la conclusion tendant au versement d'une indemnité pour tort moral est encore raisonnable. Concernant le paiement des jours de congé que l'intéressée n'a pas pu prendre, la défenderesse indique qu'un tel paiement n'est possible qu'en cas de résiliation d'engagement pour justes motifs avec effet immédiat.

La Fédération demande que la requérante soit condamnée aux dépens.

D. Dans sa réplique, la requérante fait valoir que l'organisation a abusé de son pouvoir d'appréciation et n'a pas fait tout ce qui était en son pouvoir pour la réaffecter. La Fédération aurait dû soit la confirmer dans son poste, étant donné que ses services avaient toujours donné satisfaction, soit lui proposer un poste équivalent en application de l'article 1030.1. Le retrait de sa candidature au poste d'assistant technique est dû au fait que l'organisation n'avait pas respecté sa dignité.

La requérante explique que, si elle n'a présenté un certificat médical que le 22 novembre 2000, c'est en raison de l'absence de son médecin au moment où elle aurait dû faire renouveler le précédent. Lorsque son contrat a été résilié, elle était couverte par le certificat du 13 octobre 2000. Elle souligne que la Fédération n'a jamais contesté la réalité de son incapacité de travail. La requérante considère que son poste n'a pas été supprimé mais a simplement été remplacé par un poste quasiment identique. La Fédération ne peut donc pas avancer des motifs économiques — comme la volonté de réduire les coûts — pour justifier son licenciement.

S'agissant des conditions dans lesquelles est intervenu son licenciement, la requérante soutient que la Fédération n'a fait qu'appliquer, partiellement, le Règlement interne et sa pratique en matière de suppression de poste.

Enfin, elle modifie l'une de ses conclusions : elle indique que le solde de ses congés pour 2000 était en fait de 25,5 jours et estime avoir également droit aux 12,5 jours de congé correspondant à la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2001. Elle réclame donc une indemnité équivalant à 38 jours de congé.

E. Dans sa duplique, la défenderesse fait tout d'abord valoir que le dossier de la requérante a été traité avec équité et dans le respect de ses intérêts. Elle s'attache à démontrer qu'elle n'a pas cherché à se débarrasser de l'intéressée ni porté atteinte à sa dignité. Elle conteste n'avoir pas respecté les dispositions du Règlement interne.

La Fédération rappelle que la requérante a elle-même annoncé qu'elle reprendrait le travail à plein temps le 20 novembre 2000. Elle n'avait aucune raison de mettre sa parole en doute, d'autant qu'elle n'était pas couverte par un certificat médical à cette époque. Par ailleurs, l'organisation s'est efforcée, dans le cadre de la restructuration, de lui trouver un nouveau poste.

Selon la défenderesse, il existait une différence fondamentale entre le poste précédemment occupé par la requérante et celui mis au concours : ce dernier était en effet beaucoup plus axé sur les tâches d'assistance technique, c'est pourquoi la condition relative au transport de charges a été ajoutée.

La Fédération met en doute la recevabilité de la conclusion relative à l'octroi de 38 jours de congé, conclusion

qu'elle ne juge de toute manière pas raisonnable.

CONSIDÈRE :

1. La requérante entra au service de la Fédération en 1992 en qualité d'assistante administrative au Département des systèmes d'information. En 1995, elle fut affectée, à la suite d'une restructuration, à un poste d'assistant technique, placé sous l'autorité du directeur dudit département. Le 1^{er} septembre 2000, une réunion fut organisée entre le nouveau directeur du Département nommé en juin, un responsable du Département des ressources humaines et l'intéressée. Selon la requérante, le directeur de son département lui aurait alors indiqué qu'elle ne serait pas confirmée dans son poste car, du fait qu'elle était absente au moment où il avait commencé à exercer ses fonctions, il n'avait pu évaluer son aptitude à occuper le poste. Il l'aurait également avisée qu'une nouvelle description de poste avait été élaborée et que son poste serait mis au concours dès le 4 septembre. Selon la Fédération, il lui aurait été indiqué que son poste allait être «supprimé dans sa configuration d'alors» à la suite de la restructuration qui avait été décidée et qu'un nouveau poste d'assistant technique au Département des systèmes d'information allait être mis au concours.

Quel que soit le motif réel de la décision ainsi prise, il est certain que la description de ce nouveau poste a été remise à l'intéressée, qu'il a été mis au concours le 4 septembre 2000 et que, par lettre du 19 septembre 2000, la directrice du Département des ressources humaines a informé la requérante que le poste qu'elle occupait n'existerait plus dans la nouvelle structure qui prendrait effet le 9 octobre 2000. Après avoir, dans un premier temps, posé sa candidature audit poste, tout en réservant les droits qu'elle tenait de son contrat, la requérante indiqua à la directrice du Département des ressources humaines, le 19 octobre 2000, qu'elle retirait sa candidature, car elle était arrivée à la conclusion que poser de nouveau sa candidature à un poste qu'elle occupait depuis huit ans ne constituait pas «un mouvement très positif pour [son] avenir professionnel». Elle posa sa candidature à un autre poste, mais celle-ci ne fut pas retenue.

2. Par lettre du 21 novembre 2000, sur laquelle porte le litige soumis au Tribunal de céans, la chef du Département des ressources humaines confirma à la requérante que son poste était supprimé, dans les conditions prévues par l'article 1030 du Règlement interne, avec effet au 30 novembre et que son contrat prendrait fin le 31 mai 2001, après expiration du délai de préavis pendant lequel elle percevrait son salaire normal, tout en étant dispensée de travailler. Il était ajouté que, conformément à l'article 1030.4, si la Fédération ne lui faisait aucune offre raisonnable d'emploi d'ici là, elle recevrait une somme forfaitaire égale à neuf mois de traitement de base.

3. Le 4 décembre 2000, l'intéressée saisit la Commission mixte de recours, lui demandant de constater que la décision du 21 novembre était «nulle et de nul effet». Elle soulignait qu'ayant été en incapacité de travail à compter du 5 juin 2000 son licenciement n'aurait pas dû lui être notifié avant l'expiration de la période de protection de six mois, soit avant le 4 décembre. Elle estimait que le préavis de licenciement de six mois ne pouvait commencer à courir qu'à compter de cette date et que son contrat ne devait donc prendre fin que le 30 juin 2001. Par ailleurs, invoquant l'article 1065.2, elle dénonçait le caractère abusif du congé qui lui avait été donné car, en tant que présidente de l'Association du personnel et, en cette qualité, coprésidente de la Commission conjointe du personnel et de la direction, elle était protégée contre toute résiliation injustifiée de son engagement. Elle réclamait de ce fait l'octroi d'une somme équivalant à six mois de traitement. Elle demandait que son indemnité pour suppression de poste soit calculée sur la base du dernier salaire auquel elle aurait droit à la fin de son préavis et que ses congés ne soient pas imputés sur la durée du préavis. Elle demandait enfin que lui soient payées en espèces les sommes dues au titre de ses congés.

4. Par lettre du 21 décembre 2000, la chef du Département des ressources humaines confirma son licenciement à la requérante, tout en précisant qu'au cas où la décision du 21 novembre serait déclarée nulle il conviendrait de considérer que cette lettre valait nouvelle décision; dans cette hypothèse, le terme du contrat serait reporté au 30 juin 2001.

5. La Commission mixte de recours, qui rendit son rapport le 9 avril 2001, accueillit l'essentiel de l'argumentation présentée par la requérante : elle indiquait, en effet, que le licenciement de l'intéressée ne reposait pas sur de justes motifs et qu'il lui paraissait avoir été notifié lors d'une période au cours de laquelle elle se trouvait protégée, du fait de son congé de maladie, par les dispositions de l'article 1060 du Règlement interne; elle ajoutait que le licenciement devait, de plus, être regardé comme abusif au sens de l'article 1065.2, puisqu'il avait été notifié

«pendant que l'employé(e), représentant(e) élu(e) des travailleurs, [était] membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne [pouvait] prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation». Selon la Commission, la suppression du poste de l'intéressée ne pouvait être regardée comme un juste motif : la suppression de poste a été immédiatement suivie de la création d'un nouveau poste, dont la description montre qu'il était presque identique à celui qui venait d'être supprimé, à la différence près que le titulaire de l'emploi devait être capable de soulever des charges de vingt kilos ou plus. Cette exigence a été qualifiée d'«étrange» par la Commission étant donné que la requérante ne pouvait y satisfaire à cause de ses problèmes de dos. La Commission précisait, sur ce point, que «mettre fin à un contrat du fait d'une modification légère ou discutable d'une description de poste peut être perçu comme injuste. La nouvelle description de poste ne contenait aucune modification substantielle susceptible d'entraîner la cessation des fonctions et la publication d'un avis de vacance pour un nouveau poste.»

Tout en rejetant les conclusions de l'intéressée concernant le paiement de ses jours de congé, la Commission recommanda à l'unanimité au Secrétaire général de soumettre à un expert juridique la question de savoir si le Secrétariat serait mieux avisé de négocier un règlement amiable avec l'intéressée ou de laisser l'affaire aller devant le Tribunal de céans.

6. Le 9 juillet 2001, l'Organisation offrit à l'intéressée, pour solde de tout compte, une somme supplémentaire correspondant à deux mois de salaire. Mais, par courrier du 12 juillet, la requérante refusa cette proposition. Le 19 juillet 2001, le Secrétaire général retira l'offre et rejeta le recours. Telle est la décision attaquée.

7. Reprenant l'argumentation qu'elle avait développée dans le cadre de son recours interne, la requérante sollicite l'allocation d'une indemnité correspondant à dix mois de traitement, à savoir son salaire pour le mois de juin 2001, six mois de salaire pour congé abusif et trois mois de salaire en réparation du tort moral subi, ainsi que l'indemnisation du solde des jours de congé qu'elle n'a pas pu prendre.

8. Il convient de préciser, pour cerner l'étendue du litige, que la requérante ne demande ni l'annulation de son licenciement ni sa réintégration dans l'organisation, mais il est nécessaire d'apprécier les conditions dans lesquelles a été supprimé son poste avant de se poser la question de savoir si la défenderesse avait un juste motif pour déroger aux dispositions du Règlement interne invoquées.

Sur ce point, le Tribunal ne peut que reprendre l'analyse de la Commission mixte de recours. Certes, la jurisprudence admet que les organisations internationales procèdent à des restructurations rendues nécessaires par la recherche d'une meilleure efficacité, voire la réalisation d'économies, et par conséquent à des regroupements de certaines fonctions et à des réductions d'effectifs. Mais encore faut-il que les suppressions de poste qui résultent d'une telle politique soient justifiées par des nécessités réelles et ne soient pas immédiatement compensées par la création de postes équivalents. Or, en l'espèce, la requérante occupait un poste d'assistant technique au sein du Département des systèmes d'information, poste qui faisait l'objet d'une description détaillée. Dans la description du nouveau poste, on note que ce dernier porte exactement le même intitulé — Assistant technique —, qu'il relève aussi de l'autorité du directeur du Département des systèmes d'information, que les fonctions y afférentes, bien que légèrement différentes, sont dans l'ensemble très comparables à celles qui figuraient dans la précédente description de poste, et qu'exactement les mêmes diplômes, expérience, compétences et connaissances sont exigés des candidats. La seule différence notable, d'ailleurs relevée par la Commission mixte de recours, tient au fait que le titulaire de ce poste pourra être amené à soulever et à transporter des charges de vingt kilos voire davantage, ce qui ne pouvait en tout état de cause que dissuader la requérante de présenter ou de maintenir sa candidature. Sans doute la défenderesse dément tout parti pris, affirmant que l'intéressée a retiré sa candidature alors qu'elle se trouvait «en excellente position dans la sélection» et que, bien loin de contester la suppression de son poste, elle a accompli les tâches de transition qui lui étaient demandées et a cherché et trouvé un nouveau travail.

Mais ces constatations ne peuvent exercer aucune influence sur l'exactitude des motifs retenus pour licencier la requérante. Le Tribunal, constatant les similitudes existant entre le poste supprimé et le poste nouvellement créé, ne peut que conclure, à l'instar de la Commission mixte de recours, que le motif retenu pour mettre fin à l'emploi de la requérante ne saurait être regardé comme juste.

9. Il est dès lors possible de rechercher les conséquences de cette conclusion sur les droits à indemnité de l'intéressée.

10. En premier lieu, la requérante rappelle que son licenciement lui a été notifié le 21 novembre 2000. Invoquant

l'article 1060.1, alinéa a), du Règlement interne, elle fait valoir qu'aucun licenciement n'aurait dû lui être notifié avant l'expiration de la période de protection de six mois, c'est-à-dire avant le 4 décembre 2000, puisqu'elle était en incapacité totale ou partielle de travailler depuis le 5 juin 2000. Pour preuve, elle produit deux certificats médicaux, l'un daté du 10 juillet 2000, attestant son incapacité totale de travail à compter du 5 juin, l'autre du 22 novembre, certifiant que sa capacité de travail était de 50 pour cent depuis le 4 septembre.

La défenderesse affirme, quant à elle, que l'intéressée ne se trouvait pas en incapacité de travail le 21 novembre et qu'elle avait d'ailleurs annoncé, le 20 novembre 2000, reprendre son travail à 100 pour cent, ce qui avait été enregistré par le Département des ressources humaines. En outre, elle se prévaut d'un échange de courriers électroniques entre la requérante et le chef de son département dans lesquels celle-ci ne faisait nullement mention de son incapacité de travail.

En réalité, ces messages montrent que l'intéressée était loin de travailler à temps complet et la pièce administrative produite par la défenderesse, qui n'est d'ailleurs ni signée ni datée, ne saurait l'emporter sur un certificat médical qui précise nettement que l'intéressée était toujours en capacité de travail réduite pendant la période considérée. Il en résulte que le contrat de la requérante n'aurait pu être résilié régulièrement durant cette période que pour de «justes motifs», ce qui n'a pas été le cas. La requérante est donc fondée à demander que le point de départ de son préavis de licenciement soit fixé au 4 décembre 2000, c'est-à-dire à la fin de la période de six mois débutant le 5 juin 2000 et que, comme l'envisageait la chef du Département des ressources humaines dans sa lettre du 21 décembre 2000, même si elle n'avait pas renoncé à considérer comme valable la notification du 21 novembre, c'est bien cette lettre du 21 décembre 2000 qui marque le début de la période de préavis de l'intéressée, la date d'expiration de contrat devant être fixée au 30 juin 2001.

11. La requérante soutient, en deuxième lieu, que son licenciement doit être regardé comme abusif, car il est intervenu en violation des dispositions de l'article 1065.2, alinéa b), du Règlement interne.

En effet, l'intéressée était présidente de l'Association du personnel et, en cette qualité, coprésidente de la Commission conjointe du personnel et de la direction, lorsqu'elle a reçu notification de son licenciement. Certes, la rédaction de l'alinéa b) de l'article 1065.2 manque de clarté et le texte anglais, qui fait foi, n'est pas plus clair. Il reste que ce texte ne peut avoir de sens que s'il est compris comme reconnaissant des droits et garanties particuliers aux représentants élus du personnel, conformément aux principes généraux qui gouvernent les relations d'emploi dans les organisations internationales et sont reconnus par la plupart des législations nationales du travail. La requérante ne prétend pas que c'est parce qu'elle était présidente de l'Association du personnel qu'elle a été licenciée, auquel cas l'article 1065.2, alinéa a), du Règlement interne lui serait applicable, mais il suffit qu'elle ait été membre, en tant que représentante élue par ses collègues, de la Commission conjointe du personnel et de la direction pour pouvoir revendiquer le bénéfice de cette protection particulière que doivent les organisations aux représentants du personnel.

12. Pour échapper aux conséquences de l'application de cet article, la défenderesse devait apporter la preuve qu'il existait «un motif justifié de résiliation» mais, comme il a été indiqué plus haut, tel n'est pas le cas. La requérante est donc fondée à demander une indemnité pour résiliation abusive. En vertu de l'article 1065.3, cette indemnité «ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de traitement». Dans les circonstances de l'espèce, le Tribunal estime équitable de reconnaître à la requérante un droit à une indemnité égale à trois mois de traitement.

13. En troisième lieu, la requérante maintient sa conclusion tendant au versement d'une somme correspondant aux jours de congé qu'elle n'a pu prendre. Elle a certainement droit au bénéfice de congés correspondant à sa période d'activité au service de la Fédération. La défenderesse oppose à cette prétention l'article 835.4 du Règlement interne qui dispose notamment que les membres du personnel qui quittent la Fédération «doivent prendre tous leurs congés avant la date de la cessation des rapports de travail». Elle ajoute que la dernière phrase de cette disposition ne prévoit le paiement des jours de congé non pris qu'en cas de résiliation pour justes motifs avec effet immédiat.

Dans la présente affaire, la cessation de service n'a pas été prononcée avec un effet immédiat. L'intéressée avait tout loisir de prendre ses jours de congé durant sa période de préavis, alors surtout qu'elle était dispensée de travailler au service de l'organisation. Le Tribunal estime que, dans les circonstances de l'espèce, le paiement de jours de congé soit au titre de l'année 2000 soit pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin 2001, au cours de laquelle l'intéressée a d'ailleurs retrouvé un emploi, serait injustifié.

14. Compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'affaire, le Tribunal estime que le préjudice moral subi par la

requérante est convenablement réparé par les termes du présent jugement et par les diverses indemnités dont elle a déjà bénéficié.

15. L'intéressée obtenant satisfaction a droit à des dépens, fixés à 5 000 francs suisses.

16. Il n'y a pas lieu, dans ces circonstances, d'accueillir les conclusions de la défenderesse tendant à l'allocation de dépens.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. La décision du Secrétaire général de la Fédération en date du 19 juillet 2001 est annulée.

2. La défenderesse versera à la requérante une indemnité correspondant :

a) au salaire qu'elle aurait perçu au titre du mois de juin 2001; et

b) à trois mois de salaire supplémentaires.

3. La Fédération paiera à la requérante la somme de 5 000 francs suisses à titre de dépens.

4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

5. La demande reconventionnelle de la défenderesse est rejetée.

Ainsi jugé, le 15 mai 2002, par M. Michel Gentot, Président du Tribunal, M. Jean-François Egli, Juge, et M^{lle} Hildegard Rondón de Sansó, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Catherine Comtet, Greffière.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 15 juillet 2002.

Michel Gentot

Jean-François Egli

Hildegard Rondón de Sansó

Catherine Comtet