

QUARANTE-HUITIEME SESSION ORDINAIRE

Affaire GUTHAPFEL

Jugement No 490

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN), formée par le sieur Guthapfel, Claude, le 10 juillet 1981, et régularisée le 22 juillet, la réponse du CERN en date du 31 octobre, la réplique du requérant du 20 janvier 1982 et la duplique du CERN datée du 30 mars 1982;

Vu l'article II, paragraphe 5, du Statut du Tribunal, les articles T II 1.06 et 1.07, T III 1.01, 1.02, 1.03 et 1.05 et II 1.05, III 1.01 et 1.03 des Statut et Règlement du personnel du CERN dans leur teneur de 1968, et les articles R II 1.17 et R VIII 2.06 des Statut et Règlement du personnel de 1980;

Après avoir examiné le dossier et jugé inutile la procédure orale envisagée par le requérant;

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

A. Le 21 mars 1980, le chef du personnel du CERN fit connaître à tous les titulaires d'un contrat prescrivant une semaine de travail de plus de quarante heures qu'en application des décisions du Conseil du CERN, les heures hebdomadaires contractuelles seraient réduites à quarante à compter du 1er avril 1980. En contrepartie, et conformément à l'article R VIII 2.06 du Règlement du personnel entré en vigueur en 1980, il fut décidé d'accorder aux intéressés: a) une allocation spéciale personnelle pour compenser la réduction de leur revenu et b) des contributions supplémentaires versées par le CERN à la caisse des pensions. Engagé par l'Organisation en 1969 au grade 6, le requérant avait un contrat qui, conformément aux Statut et Règlement du personnel alors en vigueur, prévoyait une semaine de quarante heures, mais sans la prescrire expressément. Le 1er mai 1973, il fut muté à la division dite "SB" et promu au grade 7 en qualité de contremaître, avec effet à compter du 1er janvier 1973, son contrat étant modifié en conséquence. Depuis ce moment et jusqu'en mars 1980, il a accompli effectivement quarante-quatre heures par semaine, sans que son contrat ait été modifié à cet effet. Le 19 mars 1980, il demanda au Directeur général le bénéfice des mesures compensatoires. Le 14 avril, son appel fut rejeté et il se porta, le 5 mai 1980, devant la Commission paritaire consultative des recours. Le 30 mars 1981, celle-ci recommanda à la majorité de lui allouer les contributions supplémentaires à la caisse de pensions, mais non l'indemnité spéciale pour la réduction du revenu. Le 14 avril 1981, le directeur de l'administration rejeta le recours au nom du Directeur général; c'est contre cette décision que la présente requête est dirigée.

B. Le requérant fait valoir qu'ayant travaillé régulièrement quarante-quatre heures par semaine plusieurs années durant, sa situation peut être assimilée à celle des titulaires de contrats prescrivant la semaine de quarante-quatre heures et qu'il doit donc être mis au bénéfice des mesures compensatoires. Selon lui, les quatre heures qu'il faisait en sus des quarante heures hebdomadaires, sur les instructions de ses chefs, étaient non pas des heures supplémentaires, qui auraient eu un caractère exceptionnel, mais des heures "complémentaires". Les dispositions de son contrat initial relatives à la durée du travail ont été remplacées par un nouvel arrangement, qui entra en vigueur implicitement en raison des heures additionnelles que le CERN lui demanda de faire régulièrement pendant plusieurs années. Sa situation étant analogue à celle des titulaires de contrats prescrivant la semaine de quarante-quatre heures, le principe de l'égalité de traitement n'a pas été respecté. Il prie donc le Tribunal d'annuler la décision du 14 avril 1981, de dire qu'il a droit à l'indemnité pour réduction du revenu ainsi qu'au paiement des contributions supplémentaires à la caisse des pensions à compter du 1er avril 1980 et de lui allouer une indemnité à titre de dépens.

C. Dans sa réponse, le CERN examine les dispositions pertinentes des Statut et Règlement du personnel entrés en vigueur en 1968, qui étaient applicables lors de la conclusion du contrat passé avec le requérant. Il mentionne en particulier les articles T II 1.06 et 1.07, T III 1.01, 1.02, 1.03 et 1.05, II 1.05 et III 1.01. Il relève que ces articles avaient été repris de la version de 1968, dans les éditions ultérieures de ces textes, à une exception près: dans celle de 1980, l'article qui prévoyait des contrats prescrivant plus de quarante heures par semaine - l'article T III 1.05 - a été abrogé. La défenderesse conclut que tous les contrats et leurs avenants devaient être établis par écrit, que la durée du travail devait être précisée si elle s'écartait des quarante heures hebdomadaires de base et qu'en acceptant son contrat, le membre du personnel admettait d'être assujetti aux dispositions des Statut et Règlement du

personnel. De l'avis du CERN, ces dispositions sont claires et il n'y a aucun motif d'appliquer un principe général du droit, quel qu'il soit, que le requérant peut invoquer. En outre, celui-ci n'est pas fondé à prétendre que son contrat écrit - dont il n'a jamais demandé la modification en vue de prescrire la semaine de quarante-quatre heures - a été remplacé par un nouveau contrat, implicite. Le complément de rémunération qui lui a été versé pour les heures supplémentaires a été accordé conformément aux dispositions applicables au personnel faisant la semaine de quarante heures. Il n'y a pas eu d'atteinte non plus au principe de l'égalité de traitement, qui n'entre pas en ligne de compte à moins que le requérant ne se trouve, de fait et de droit, dans la même situation que les bénéficiaires des avantages qu'il prétend. L'assimiler aux titulaires de contrats prescrivant la semaine de quarante-quatre heures serait en fait contraire aux Statut et Règlement du personnel. En conséquence, le CERN demande au Tribunal de rejeter la requête comme mal fondée.

D. Dans sa réplique, le requérant développe les arguments avancés dans son mémoire. Il fait observer qu'il accomplissait normalement quarante-quatre heures par semaine après sa mutation à la division SB. Les Statut et Règlement du personnel disposent qu'un membre du personnel fera soit les heures fixées par le Statut ou par son contrat, soit des heures en excédent, auquel cas il s'agit d'heures supplémentaires. On ne saurait qualifier de "supplémentaires" des heures faites régulièrement, pendant plusieurs années, en sus de la durée de travail normale. Pour le requérant, il n'entrait ni dans l'une ni dans l'autre des situations visées par le Statut, étant donné que ce qu'il faisait en plus des quarante heures ne constituait pas des heures supplémentaires au vrai sens du terme. Le CERN lui imposait des conditions non prévues dans les dispositions statutaires et réglementaires et, de la sorte, a manqué au principe de la bonne foi. Le CERN soutient à tort que les avenants au contrat d'emploi devaient être établis par écrit aux termes de l'article R II 1.17 des Statut et Règlement du personnel de 1980, qui dispose que si un membre du personnel s'acquiesce, pendant une certaine période suivant la date effective d'un avenant, des obligations qui y sont prescrites, il est présumé avoir accepté ledit avenant, même s'il ne l'a pas signé. Le requérant s'appuie également sur le principe des droits acquis. Le paiement qu'il a reçu pour quatre heures additionnelles par semaine pendant huit ans devrait être considéré comme une partie de son salaire ordinaire et constitue donc un droit acquis. Il soutient une fois de plus qu'en réalité, il était dans la même situation que les titulaires de contrats prescrivant la semaine de quarante-quatre heures et qu'il y a donc eu inégalité de traitement.

E. Dans sa duplique, le CERN insiste sur le fait que le contrat du requérant prescrivait une semaine de quarante heures peu importe donc que d'autres membres du personnel de la division SB aient eu des contrats prescrivant quarante-quatre heures hebdomadaires. Le CERN était en droit de lui demander d'accomplir chaque semaine les heures supplémentaires nécessaires, ce à quoi l'intéressé a d'ailleurs consenti pendant des années. De surcroît, le nombre des heures supplémentaires a varié et le requérant ne saurait donc soutenir que la durée normale du travail était pour lui de quarante-quatre heures par semaine, au sens de l'article T III 1.03. Le CERN nie toute atteinte aux principes de la bonne foi et de l'égalité de traitement. Il soutient aussi qu'affirmer qu'un avenant ne devait pas nécessairement être établi par écrit témoigne d'une compréhension erronée de l'objet de l'article R II 1.17 - que le requérant cite -, cette disposition n'étant applicable que lorsque l'administration a proposé un avenant proprement dit. De plus, il ne saurait y avoir en l'espèce d'inobservation du principe des droits acquis, un tel droit ne pouvant exister qu'en vertu du contrat ou du Règlement du personnel. Le CERN prie donc à nouveau le Tribunal de rejeter la requête.

CONSIDERE :

1. Par contrat, en date du 6 novembre 1969, le sieur Guthapfel a été engagé par l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire en qualité de dessinateur technique (électricité). Le contrat stipulait qu'il était "soumis aux dispositions des Statut et Règlement du personnel et aux autres instructions officielles s'y rapportant".

A cette époque, le statut et le règlement du personnel applicables étaient les Statut et Règlement entrés en vigueur le 1er janvier 1968. Le Statut disposait que "la durée de référence de la semaine de travail est de quarante heures réparties sur cinq jours". Le sieur Guthapfel a été affecté au bureau d'études avec un horaire de travail de quarante heures par semaine.

Le 1er mai 1973, le sieur Guthapfel a reçu une promotion. Un avenant à son contrat d'engagement le nommait surveillant des travaux avec le traitement correspondant et le mutait dans un autre service, étant précisé que "tous les autres termes et conditions [restent] inchangés".

C'est alors que le chef du service dans lequel était affecté le sieur Guthapfel avertit celui-ci qu'il aurait à assumer dans ses nouvelles fonctions une présence effective de quarante-quatre heures. Le contrat ne fut pas modifié.

L'intéressé perçut les heures supplémentaires correspondant à ce surcroît de travail. Dans le même temps, les collègues du sieur Guthapfel qui ont été engagés entre le 1er janvier 1973 et le 1er novembre 1975 ont reçu un contrat prévoyant une durée hebdomadaire de travail de quarante quatre heures.

Pour des raisons de politique générale et après avoir consulté les titulaires de contrats stipulant plus de quarante heures de travail par semaine, le CERN a décidé de procéder, à compter du 1er avril 1980, à la réduction de la durée contractuelle de travail à quarante heures par semaine. Le chef de la Division du personnel proposa alors aux titulaires des contrats un avenant en ce sens, qui prévoyait en compensation une allocation spéciale personnelle ainsi que l'allocation d'annuités supplémentaires à la caisse des pensions.

Le contrat signé par M. Guthapfel ne stipulait qu'une durée hebdomadaire de travail de quarante heures. Il ne reçut donc aucune proposition d'avenant.

2. Le sieur Guthapfel, faisant état de la similitude de fait entre sa situation et celle de ses collègues qui avaient souscrit un contrat prévoyant plus de quarante heures de service par semaine, pria le Directeur général du CERN de lui accorder le bénéfice des mesures compensatoires. Un premier rejet lui fut notifié le 14 avril 1980. L'intéressé s'adressa alors à la Commission paritaire consultative des recours, qui proposa une solution transactionnelle. Mais le directeur de l'administration refusa, par décision du 14 avril 1981, de suivre cet avis et rejeta définitivement la demande du sieur Guthapfel, lequel, dans les délais, forma un recours juridictionnel. La requête demande le bénéfice intégral des dispositions prises par le Directeur général en faveur des agents qui, lors de leur entrée en fonctions, ont signé un contrat mentionnant une durée hebdomadaire de travail supérieure à quarante heures.

3. La situation du requérant ne peut être réglée qu'en appliquant le statut des agents du CERN. Ce n'est qu'en l'absence de textes qu'il convient de se référer aux principes généraux qui régissent la fonction publique internationale.

En l'espèce, les textes applicables sont clairs. En l'absence de toute stipulation du contrat particulier signé par le Directeur général et le titulaire, la durée hebdomadaire de travail est de quarante heures. Cette prescription n'interdit pas que les fonctionnaires soient tenus d'effectuer des heures supplémentaires. Le Règlement, dans son article T III 1.05, fixe que ces heures supplémentaires font l'objet soit de compensations par des congés, soit de rémunérations supérieures pour des heures de travail effectuées au-delà de la quarantième heure.

Mais le même article prévoit un autre système de rémunération pour les titulaires dont le contrat stipule une durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre ou de quarante-huit heures. Ce système est différent du précédent car l'augmentation de la rémunération porte sur le salaire de base et non plus seulement sur les heures effectuées en sus de la durée statutaire du travail et naturellement aucun congé de compensation n'est prévu.

4. Il est constant que le requérant n'a jamais été titulaire d'un contrat prévoyant une durée hebdomadaire de travail supérieure à quarante heures. Le Statut du personnel ne lui permet donc pas de bénéficier des mesures prises en 1980 uniquement en faveur des titulaires de contrat prévoyant une durée hebdomadaire de travail supérieure à quarante heures.

Néanmoins, le requérant soutient qu'il a été astreint par ses supérieurs hiérarchiques à effectuer quatre heures supplémentaires de travail par semaine et cela dès qu'il a été affecté à la division SB, le 1er mai 1973, service où tous les agents travaillaient quarante-quatre heures par semaine. Ainsi, l'administration du CERN a violé elle-même le contrat d'engagement que le sieur Guthapfel avait signé avec le Directeur général. Cette contradiction doit s'interpréter de la part des parties comme un nouvel accord de volonté qui se substitue à l'accord initial. Aucune forme particulière, notamment la forme écrite, n'est imposée à peine de nullité en matière de contrat de travail. Pour compléter son argumentation, le requérant invoque la violation du principe de l'égalité de traitement.

La Commission paritaire consultative des recours a été sensible à l'argumentation du requérant. Mais la majorité de la Commission a implicitement mais nécessairement reconnu que la thèse du sieur Guthapfel n'emportait pas entièrement la conviction, puisqu'elle a proposé au Directeur général une formule transactionnelle, qui ne pouvait trouver un fondement que sur le plan de l'équité.

5. Le Tribunal doit se placer sur le terrain du droit. Or la thèse du requérant se heurte à des objections dirimantes.

Le Statut du personnel prévoit expressément, dans son article II 1.05 que "l'engagement est formulé par écrit dans un contrat qui énonce les conditions de l'emploi...". Selon l'article T II 1.06, "ce contrat indique obligatoirement ...

la durée hebdomadaire effective du travail si elle diffère de la durée de référence... Tout changement aux conditions énumérées ci-dessus fait l'objet d'un amendement au contrat accepté par les deux parties...".

Le Statut interdit donc toute modification qui pourrait résulter d'accords implicites ou même verbaux. Certes, le CERN pourrait commettre une faute en obligeant un de ses fonctionnaires désirant conserver son emploi à fournir des prestations non prévues par son contrat.

Tel n'est pas le cas en l'espèce. Le requérant connaissait le Statut du personnel lorsqu'il a été affecté en 1973 au service SB. Il n'a pas demandé qu'un autre avenant soit signé. Ce qui est plus important, c'est que les heures supplémentaires qui lui ont été versées l'ont été en application des textes concernant les agents soumis au régime des quarante heures de travail par semaine. Il ne peut donc soutenir valablement qu'un accord tacite de volonté aurait eu pour effet de modifier les conditions de son emploi. Il ne pourrait soutenir, non plus, que l'administration du CERN aurait commis une faute de nature à engager la responsabilité de cette organisation, alors que celle-ci s'est bornée à appliquer les textes en vigueur, sans commettre d'abus de pouvoir.

Quant au principe de l'égalité de traitement, il ne s'applique pas en l'espèce. Si les personnes qui se trouvent dans une situation semblable en fait et en droit doivent être traitées juridiquement de la même manière, les développements qui précèdent montrent que la situation de droit et même de fait du sieur Guthapfel n'était pas identique à celle de ses collègues qui bénéficiaient d'un contrat prévoyant une durée hebdomadaire de travail supérieure à quarante heures.

Dans ces circonstances, la requête du sieur Guthapfel ne peut être accueillie.

Par ces motifs,

DECIDE :

La requête est rejetée.

Ainsi jugé par M. André Grisel, Président, M. Jacques Ducoux Vice-président, et le très honorable Lord Devlin, P.C., Juge lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Allan Gardner, Greffier du Tribunal.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juin 1982.

André Grisel

J. Ducoux

Devlin

A.B. Gardner