

BGer 8C_1077/2009 vom 17. Dezember 2010

Bundesgericht, 2010-12-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_1077_2009

FR: TF 8C_1077/2009 du 17 décembre 2010

IT: TF 8C_1077/2009 del 17 dicembre 2010

Erwägungen

E. 1

Selon l' art. 83 let . g LTF, en matière de rapports de travail de droit public (lorsque, comme en l'espèce, la question de l'égalité des sexes n'est pas en cause), le recours en matière de droit public est irrecevable contre des décisions qui concernent une contestation non pécuniaire. En matière pécuniaire, le recours n'est en principe recevable que si la valeur litigieuse atteint 15'000 fr. (art. 85 al. 1 let. b LTF). En l'espèce, il s'agit d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse n'atteint à l'évidence pas le seuil minimal requis.

E. 2.1

Les recourants soutiennent que le recours serait néanmoins recevable parce que la contestation soulèverait une question juridique de principe (art. 85 al. 2 LTF). Selon eux, le Tribunal fédéral n'a jamais eu à juger de la légalité du mode de compensation des absences pour cause de maladie et d'accident, tel qu'il est prévu par la directive du 17 octobre 2007. Ils font valoir que le litige a une grande importance pratique, car il concerne le sort de «plusieurs autres milliers de collaborateurs des HUG», qui sont soumis - à l'exception des médecins - aux nouvelles règles de comptabilisation des absences. Enfin, si d'autres procédures devaient être intentées, la valeur litigieuse n'atteindrait pratiquement jamais le seuil exigé de 15'000 fr.

E. 2.2

La jurisprudence a souligné qu'il fallait se montrer restrictif dans l'admission d'une dérogation à l'exigence de la valeur litigieuse sur la base de l' art. 74 al. 2 let. a LTF , respectivement de l' art. 85 al. 2 LTF . Elle s'est efforcée de cerner la notion de contestation soulevant une question juridique de principe. En résumé, il faut qu'il soit nécessaire, pour résoudre le cas d'espèce, de trancher une question juridique qui donne lieu à une incertitude caractérisée, laquelle appelle de manière pressante un éclaircissement de la part du Tribunal fédéral, en tant qu'autorité judiciaire suprême chargée de dégager une interprétation uniforme du droit fédéral (ATF 135 III 397 consid. 1.2 p. 399 et les références citées). Il faut en particulier que la question juridique présentée se rapporte à un domaine du droit qui est soumis au contrôle du Tribunal fédéral; autrement dit, la question doit se rapporter à une norme dont la violation est un motif de recours au Tribunal fédéral en vertu des art. 95 et 96 LTF (Message du 28 février 2001 concernant la révision totale de l'organisation judiciaire fédérale, FF 2001 4108 ch. 4.1.3.1). Si la question concerne - comme en l'espèce - une réglementation de droit cantonal que le Tribunal fédéral ne peut pas revoir librement, il ne saurait rendre à ce sujet une décision de principe; si son pouvoir d'examen est limité à la violation des droits constitutionnels, il suffit que le recourant interjette un recours constitutionnel subsidiaire et une dérogation à l'exigence de la valeur litigieuse ne se justifie pas (ATF 134 I 184 consid. 1.3 p. 187 s.; BERNARD CORBOZ, in Commentaire de la

LTF, 2009, n° 36 ad art. 74; voir aussi, par ex., l'arrêt 4A_517/2009 du 4 janvier 2010 consid. 1.3.1). En l'espèce, la recevabilité du recours en matière de droit public ne saurait donc être reconnue en application de l' art. 85 al. 2 LTF .

E. 3

Il convient donc de se prononcer sur le sort du recours constitutionnel subsidiaire, ce qui soulève au préalable une question de recevabilité.

E. 3.1

Les recourants sont un établissement de droit public cantonal, doté de la personnalité juridique (art. 1 et 5 LEPM). Sauf exceptions, notamment lorsqu'elles sont atteintes de manière identique ou analogue à un particulier, les collectivités publiques et autres corporations de droit public n'ont pas qualité pour former un recours constitutionnel subsidiaire (cf. ATF 132 I 140 consid. 1.3.1 p. 143; JEAN-MAURICE FRÉSARD, in Commentaire de la LTF, 2009, n° 12 s. ad art. 115; GIOVANNI BIAGGINI, in Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 2008, n° 20 ad art. 115; HANSJÖRG SEILER, in Bundesgerichtsgesetz [BGG], 2007, n° 5 ss ad art. 115).

E. 3.2

Cependant, la jurisprudence concernant la recevabilité du recours en matière de droit public (art. 82 ss LTF , notamment art. 89 LTF) retient que la collectivité publique, en tant qu'employeur, n'agit certes pas au même titre qu'un particulier dans une contestation découlant de rapports de travail régis par le droit public, mais qu'elle a néanmoins un intérêt spécifique digne de protection à l'annulation ou à la modification d'une décision d'un tribunal favorable à son agent; la collectivité publique se trouve en effet dans une situation juridique analogue à celle d'un employeur privé parce que les prestations qu'elle conteste devoir fournir pourraient être dues par tout employeur dans une situation comparable (ATF 134 I 204 consid. 2.3 p. 206 s.; arrêts 8C_596/2009 du 4 novembre 2009 consid. 1.3; 8C_170/2009 du 25 août 2009 consid. 2; 1D_13/2007 du 15 mai 2008 consid. 1.2; 1C_450/2007 du 26 mars 2008 consid. 1; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 1.1). On doit donc se demander si, après avoir reconnu la qualité pour recourir à la collectivité publique en tant qu'employeur dans la procédure du recours ordinaire, le Tribunal fédéral doit également l'admettre pour le recours constitutionnel subsidiaire. La question a été laissée indécidée dans l'arrêt précité 1D_13/2007 (consid. 1.2). Elle peut également rester ouverte en l'espèce, vu le sort à réserver aux griefs sur le fond.

E. 4

Les premiers juges se sont référés à l'art. 56 du statut, selon lequel les HUG garantissent, en cas d'incapacité de travail, la totalité du traitement jusqu'à concurrence de 520 jours travaillés. Or, la directive d'application des dispositions relatives à l'enregistrement des absences en cas de maladie et d'accident, établie par les HUG, et qui a valeur de simple ordonnance administrative, traite de manière différente et sans motif objectif les jours d'incapacité de travail selon qu'ils surviennent en semaine ou pendant le week-end (ou un jour férié). Par conséquent, selon les premiers juges, l'obligation faite à l'intimée de remplacer une partie des heures planifiées pendant lesquelles elle était absente sans faute de sa part, par le jeu d'une «replanification», revient à lui imposer des heures supplémentaires. Aussi bien la demande de l'employée, en tant qu'elle portait sur le principe de la compensation de 24 heures supplémentaires en 2007 et de 6,24 heures en 2008 devait-elle être admise, étant précisé que la compensation pouvait s'opérer par un congé.

E. 5.1

Les recourants se plaignent d'une violation du principe de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.) et d'une application arbitraire du droit cantonal (art. 9 Cst.). Ils font valoir que, conformément au principe de la légalité, ils étaient en droit d'adopter des règles internes sur la réglementation du temps de travail en cas de maladie ou d'accident. Selon eux, ces règles ne dérogent nullement aux «dispositions légales et statutaires existantes», en particulier à l'art. 56 du statut. Cette dernière disposition règle uniquement le droit au traitement du fonctionnaire en cas d'absence pour cause de maladie et d'accident. Or, la directive en cause n'a aucune incidence sur l'indemnité due aux collaborateurs en cas d'incapacité de travail. En retenant que la manière d'enregistrer les absences était en l'espèce contraire à l'art. 56 du statut, le Tribunal administratif a appliqué de manière arbitraire le droit cantonal. En outre, la décision attaquée aboutit à un résultat choquant, car elle condamne les HUG à compenser en temps ou en argent des heures qualifiées à tort d'heures supplémentaires.

E. 5.2

Le principe de la légalité, consacré à l' art. 5 al. 1 Cst. , sous réserve de sa signification particulière en droit pénal et en droit fiscal, n'est pas un droit constitutionnel individuel, mais un principe constitutionnel, dont la violation ne peut être invoquée ici séparément, mais seulement en relation avec la violation du principe de la séparation des pouvoirs, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire ou encore d'un droit fondamental spécial (ATF 134 I 322 consid. 2.1 p. 326). Partant, le présent grief n'a pas de portée propre par rapport au grief portant sur l'application arbitraire du droit cantonal.

E. 5.3

Appelé à revoir l'interprétation d'une norme sous l'angle restreint de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité précédente que si elle apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En revanche, si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne s'avère pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution - éventuellement plus judicieuse - paraît possible (ATF 134 II 124 consid. 4.1 p. 133; 133 II 257 consid. 5.1 p. 260 s. et les arrêts cités). En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables; encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (voir par ex. ATF 132 III 209 consid. 2.1 p. 211).

E. 5.4

En l'espèce, le raisonnement des premiers juges repose sur la prémisse que les absences pour cause de maladie ou d'accident dûment attestées, qui surviennent pour des jours planifiés, notamment le week-end, ne doivent pas être rattrapées, contrairement à la pratique des HUG. Si ces jours d'absence n'ont pas pu être comptabilisés au titre de maladie ou d'accident, il n'est pas insoutenable, selon ce raisonnement, de considérer qu'ils représentent, de facto, un temps de travail supplémentaire. Contrairement à ce que soutiennent les recourants, ce système de rattrapage imposé à l'intimée est donc inséparable de la réglementation en matière d'incapacité de travail. Pour le reste, la solution retenue par les premiers juges n'apparaît pas arbitraire en son résultat. Il est constant, en effet, que le personnel infirmier est appelé à travailler non seulement la semaine, mais également le week-end et les jours fériés. Si des heures de travail sont planifiées un samedi, un dimanche

ou un jour férié et que la collaboratrice ou le collaborateur concerné est incapable de travailler les jours prévus, il n'est en tout cas pas déraisonnable de traiter cette absence de la même manière que si elle était survenue en semaine.

E. 6.1

Les recourants font certes valoir que cette absence de distinction viole le principe de l'égalité de traitement entre employés. Ils soulignent à ce propos que les nouvelles règles de comptabilisation des absences prennent en compte les situations les plus fréquentes en «moyennant» les heures que chaque collaborateur doit accomplir chaque semaine du lundi au vendredi. Selon eux, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal administratif, ce système ne désavantage pas les collaborateurs à temps partiel qui, à l'instar de l'intimée, concentrent leur activité sur quelques jours pendant la semaine et/ou le week-end. Un collaborateur travaillant le week-end bénéficie de jours de congé pendant la semaine, pendant lesquels il est également susceptible de tomber malade. Dans cette dernière hypothèse, les heures étant «moyennées» du lundi au vendredi, le compte horaire sera débité et crédité et le solde horaire diminuera, alors qu'aucune heure n'était en réalité planifiée. Le collaborateur se trouvera ici avantagé. Un rééquilibrage s'effectue donc au fil des absences. A cet égard, il est mathématiquement plus probable d'être absent pour cause de maladie ou d'accident la semaine que le week-end (la probabilité étant de 5/7ème), sans même évoquer la très faible probabilité d'un arrêt de travail lors d'un jour férié, vu le nombre limité de ces derniers au cours de l'année. D'après les recourants, le Tribunal administratif se serait trompé en prétendant qu'il serait plus équitable de comptabiliser les incapacités de travail des collaborateurs en fonction des heures planifiées. Un tel système avantagerait - de manière contraire au principe de l'égalité de traitement - les collaborateurs à temps partiel qui concentrent leur activité sur quelques jours et qui tombent malades les jours planifiés de forte activité, puisqu'ils n'auraient pas à rattraper ces heures planifiées.

E. 6.2

Conformément à la jurisprudence rendue à propos de l'interdiction de l'arbitraire (cf. ATF 126 I 81 consid. 2a p. 84; 123 I 41 consid. 5b p. 42 et les arrêts cités), le principe de l'égalité (art. 8 Cst.) ne confère en principe pas, à lui seul, un intérêt juridiquement protégé au sens de l' art. 115 let. b LTF (cf. ATF 112 Ia 174 consid. 3c p. 178). En l'espèce, les recourants ne se prétendent pas eux-mêmes victimes d'une inégalité de traitement; ils n'ont donc pas d'intérêt juridiquement protégé à invoquer le principe de l'égalité de traitement. Dans ce sens, le grief se confond, ici également, avec celui d'une application arbitraire de l'art. 56 du statut, qui a été écarté plus haut.

E. 6.3

Au demeurant, les arguments invoqués ne suffisent pas à démontrer le caractère manifestement insoutenable de l'argumentation du Tribunal administratif sous l'angle de l'égalité de traitement. En particulier, les recourants n'exposent pas en quoi il se justifierait, contrairement à l'opinion des premiers juges, de traiter différemment les absences pour des jours de travail planifiés selon qu'ils surviennent en semaine, d'une part, ou le week-end ou un jour férié, d'autre part. Certes, le système de comptabilisation des absences pratiqué par les recourants n'est pas forcément inéquitable sur la durée. Les premiers juges ont toutefois considéré qu'un système plus concret devait être appliqué au regard de l'art. 56 du statut, ce qui n'est en soi pas contraire au principe d'égalité de traitement. Le Tribunal fédéral se prononce sur les griefs soulevés par rapport à une situation concrète et il n'a pas à discuter -

comme le voudraient en réalité les recourants - des mérites de son système sur un plan général.

En revanche, il serait effectivement contraire au principe d'égalité de traitement - et arbitraire au regard de l'art. 56 du statut - de faire bénéficier l'intimée d'un double système de comptabilisation des jours d'absence : d'abord, application du système prévu par la directive litigieuse pour les jours de maladie où cette directive était favorable à l'employée (comptabilisation d'un nombre d'heures de travail « moyen » les jours de repos programmés, en semaine, pendant lesquels elle a été malade); ensuite, refus d'application de la directive lorsqu'elle lui était moins favorable (de manière à obtenir une pleine comptabilisation des jours fériés et week-ends de travail programmés, malgré une absence pour raison de santé). Il n'est certes pas exclu que le décompte présenté par l'intimée en instance cantonale, auquel les premiers juges se sont référés pour établir les faits, résulte d'une telle combinaison de deux systèmes de comptabilisation. Les recourants ne l'ont toutefois pas démontré, ni même allégué. Ils n'ont pas soutenu que les heures de travail dont les premiers juges ont ordonné la compensation ou l'indemnisation, pour des jours fériés et des week-ends de travail programmé, avaient en réalité déjà été, effectivement, compensés par des heures de travail créditées pour des jours de repos en semaine. Si les recourants entendaient fonder avec succès leur argumentation sur un tel constat, il leur appartenait de le démontrer; ils devaient opposer au décompte de leur employée leurs propres allégations relatives aux jours d'absences pendant lesquels elle aurait concrètement bénéficié du système de comptabilisation des HUG. Ils ne l'ont pas fait et ne reprochent d'ailleurs pas aux premiers juges, sur ce point, une constatation inexacte ou incomplète des faits. Ils se limitent plutôt à soutenir, de manière toute générale, que le système prévu par la directive est censé s'équilibrer sur la durée. Or, ce n'est pas la tâche du Tribunal fédéral de rectifier ou de compléter d'office les constatations de faits des premiers juges en reconstituant, sur la base d'une liasse de décomptes horaires figurant au dossier, les heures comptabilisées en faveur de la recourante lors de jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident. Partant, à défaut de décompte plus précis produit par les recourants et de grief clair à l'encontre des constatations de faits des premiers juges, l'argumentation des recourants relatif à une inégalité de traitement et une application arbitraire de l'art. 56 du statut doit être rejetée.

E. 7

De ce qui précède, il résulte que le recours est mal fondé. Les recourants, qui succombent, supporteront les frais de justice (art. 66 al. 1 LTF). Ils verseront également une indemnité de dépens à l'intimée (art. 68 al. 1 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.