

BGer 8C_164/2023 vom 3. November 2023

Bundesgericht, 2023-11-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_164_2023

FR: TF 8C_164/2023 du 3 novembre 2023

IT: TF 8C_164/2023 del 3 novembre 2023

Erwägungen

E. 1.1

Le Tribunal fédéral examine d'office (art. 29 al. 1 LTF) et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis (ATF 147 I 333 consid. 1; 145 II 168 consid. 1).

E. 1.2

L'arrêt entrepris concerne une contestation de nature pécuniaire en matière de rapports de travail de droit public, de sorte que le motif d'exclusion de l' art. 83 let . g LTF ne s'applique pas. La valeur litigieuse dépasse par ailleurs le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie au recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et al. 2; art. 85 al. 1 let. b LTF). Pour le surplus, déposé en temps utile et dans les formes requises, le recours en matière de droit public est recevable au regard des art. 42, 90 et 100 al. 1 LTF . C'est ainsi à bon droit que la recourante a déposé un recours en matière de droit public, nonobstant l'indication erronée des voies de droit par la juridiction cantonale.

E. 2.1

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 143 IV 241 consid. 2.3.1; sur la notion d'arbitraire, cf. ATF 144 III 368 consid. 3.1) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF); à défaut, un état de fait divergent de celui de la décision attaquée ne peut pas être pris en compte (ATF 145 V 188 consid. 2). Le recourant ne saurait se borner à plaider à nouveau sa cause, contester les faits retenus ou rediscuter la manière dont ils ont été établis comme s'il s'adressait à une juridiction d'appel (ATF 134 II 349 consid. 3). Le Tribunal fédéral n'entre ainsi pas en matière sur des critiques de type appellatoire portant sur l'état de fait ou sur l'appréciation des preuves (ATF 140 V 213 consid. 2; 140 III 264 consid. 2.3).

E. 2.2

La violation du droit communal ne peut pas être invoquée en tant que telle devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF). Il est cependant possible de faire valoir que son application consacre une violation du droit fédéral, comme la protection contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou la garantie d'autres droits constitutionnels (ATF 145 I 108 consid. 4.4.1; 142 III 153 consid. 2.5). Le Tribunal fédéral n'examine la violation de droits fondamentaux que si ce moyen est invoqué et motivé par le recourant de manière précise (art. 106 al. 2 LTF),

c'est-à-dire s'il a été expressément soulevé et exposé de manière claire et détaillée. Appelé à revoir l'interprétation d'une norme communale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci 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 - même préférable - paraît possible (ATF 147 I 241 consid. 6.2.1).

E. 3.1

Le contrat entre les parties est soumis au Statut du personnel de la commune (ci-après: le Statut). L'art. 2 du Statut indique que les rapports de travail sont régis par le contrat de travail, le Statut et ses directives d'application, ainsi que par le CO à titre de droit communal supplétif.

E. 3.2

L'art. 37 du Statut prévoit qu'après le temps d'essai, en cas d'absence pour cause d'accident professionnel et non professionnel ou de maladie, le salaire de l'employé, engagé par contrat de durée indéterminée, est payé à 100 % pendant 360 jours puis à 60 % pendant les 360 jours suivants, à partir du jour suivant l'événement. La couverture des 40 % restants est assurée pour une partie par les prestations de la caisse de pensions et pour l'autre partie, par les assurances accidents et maladie collectives de perte de gain contractées par la commune.

E. 4

Le litige porte sur le bien-fondé de l'interprétation de l'art. 37 du Statut effectuée par la cour cantonale, et en particulier sur le droit au salaire après la résiliation du contrat en cas d'incapacité de travail.

E. 5.1

Dans son arrêt, la cour d'appel cantonale a noté que le Statut ne prévoyait nulle part que le congé ne pouvait pas être donné pendant que le travailleur recevait des prestations (qu'il s'agisse de salaire, comme en l'espèce, ou de prestations de l'assurance maladie perte de gain). Pour l'admettre, il faudrait considérer que, puisqu'il était prévu que l'employeur versait le salaire pendant une période, il ne pouvait pas donner le congé pendant cette même période, ce qui était insoutenable. Selon les juges cantonaux, le Statut différenciait bien les prestations en cas d'incapacité de travailler du congé. En effet, les dispositions y relatives se trouvaient regroupées dans des chapitres séparés. L'art. 37 du Statut était donc le pendant de l'art. 324a CO. L'art. 336c CO ne trouvant pas de pendant dans le Statut, il était applicable à titre de droit communal supplétif. Ainsi, c'était la période de protection contre la résiliation en temps inopportun prévue par l'art. 336c al. 1 lit. b CO qui était applicable, soit une période de protection de 30 jours pendant la première année. La résiliation ayant été donnée après l'écoulement de ce délai, elle n'était pas intervenue en temps inopportun.

E. 5.2

S'agissant de déterminer si l'art. 37 du Statut donnait droit à percevoir le salaire pendant toute la durée de l'incapacité de travail même si le contrat avait été résilié, la cour d'appel cantonale a relevé que cette disposition ne réservait pas la résiliation des rapports de travail. Elle a par ailleurs admis que, selon l'ATF 127 III 318 consid. 4b, si l'obligation de payer le

salaire prévue à l' art. 324a CO en cas d'empêchement de travailler prenait en principe fin avec la cessation des rapports de travail, il était loisible aux parties de convenir d'une réglementation plus favorable au travailleur. Encore fallait-il toutefois qu'une telle réglementation ait été convenue. L'art. 37 du Statut prévoyait un tel paiement, pendant une longue période, au travailleur absent. Or le travailleur dont le contrat avait été résilié n'était, après que cette résiliation avait pris effet, ni empêché de travailler ni absent. Les juges cantonaux ont donc considéré que lorsque le contrat avait été résilié et que cette résiliation était effective, l'art. 37 du Statut ne donnait pas droit au salaire, dans la mesure où il ne le prévoyait pas expressément.

Dans ce contexte, la cour d'appel cantonale a par ailleurs jugé que la recourante ne pouvait pas se prévaloir de l' ATF 124 III 126 consid. 2b pour faire valoir qu'elle pouvait de bonne foi comprendre qu'elle bénéficierait de la couverture d'assurance maladie perte de gain au-delà de la fin des rapports de travail lorsque son droit aux indemnités n'était pas épuisé avant. En effet, l'employeur n'avait pas conclu un contrat de perte de gain-maladie, ou plus précisément, il en avait conclu un, mais avec un délai d'attente d'un an. Avant la fin de ce délai d'attente, c'était l'employeur qui devait verser le salaire conformément à l'art. 37 du Statut. Cela était parfaitement reconnaissable pour la recourante et celle-ci ne pouvait de bonne foi penser que le salaire continuerait à être versé après une éventuelle résiliation.

E. 6.1

Dans un grief d'ordre formel qu'il convient d'examiner en premier lieu, la recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue (art. 29 al. 2 Cst.). L'instance précédente aurait manqué à son obligation de motiver sa décision en tant qu'elle aurait occulté que l'engagement de la recourante ressortait de la fonction publique. Elle aurait dû en tenir compte au moment d'apprécier le caractère dérogatoire de l'art. 37 du Statut pour la couverture du traitement en cas d'incapacité non fautive de travail. Cette violation se manifesterait dans les voies de recours erronées indiquées au bas de l'arrêt attaqué et serait de nature à influencer sur la décision finale.

E. 6.2

L'obligation de motiver, telle qu'elle découle du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.), est respectée lorsque le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 143 III 65 consid. 5.2; 141 V 557 consid. 3.2.1). L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à ceux qui lui paraissent pertinents (ATF 147 IV 409 consid. 5.3.4; 2.2; 142 II 154 consid. 4.2).

E. 6.3

En l'espèce, la cour cantonale a commencé par rappeler que, selon les premiers juges, le contrat liant les parties était régi par le droit public, en particulier le Statut (consid. A en fait de l'arrêt attaqué), ce qui n'a pas été remis en question. Ensuite, au moment d'interpréter l'art. 37 du Statut, elle a précisément examiné l'articulation entre le Statut et le CO, applicable au titre de droit public communal supplétif en vertu de l'art. 2 du Statut (consid. 5.2 in fine et 5.3 de l'arrêt attaqué). Force est ainsi de constater que les juges cantonaux ont bel et bien tenu compte de la nature de droit public des rapports de travail en cause et l'ont incluse dans leur raisonnement. L'indication erronée des voies de recours dans l'arrêt

cantonal n'y change rien. Mal fondé, le grief doit être rejeté. La question se pose de savoir si, par ce grief, la recourante ne se prévaut en réalité pas d'une application arbitraire du droit communal (art. 95 et 106 al. 2 LTF). Ce grief sera examiné ci-dessous (consid. 8).

E. 7.1

La recourante invoque ensuite une violation du principe de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.). En retenant que le congé pouvait être donné pendant que l'employée recevait des prestations et qu'elle ne pouvait de bonne foi penser que le salaire continuerait à être versé après une éventuelle résiliation du contrat de travail, la cour cantonale octroierait à l'autorité communale l'entière liberté discrétionnaire de maintenir ou non les rapports de travail d'un collaborateur de l'Etat en incapacité de travail passé le délai de protection de l' art. 336c CO , applicable à titre de droit communal supplétif. L'employé licencié serait ainsi privé pendant 360 jours de toutes indemnités, alors que celui en incapacité de travail mais maintenu au sein de l'administration bénéficierait de la couverture d'assurance collective. Ce raisonnement serait insoutenable.

E. 7.2

Une norme viole le principe de l'égalité de traitement consacré à l' art. 8 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer, ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique ou lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable se rapporte à une situation de fait importante (ATF 143 V 139 consid. 6.2.3 et la jurisprudence citée).

E. 7.3

Par son argumentation, la recourante ne démontre ni en quoi la juridiction cantonale aurait fait une application de l'art. 37 du Statut contraire à l'égalité de traitement, ni d'ailleurs en quoi cette disposition serait en elle-même inconstitutionnelle. Traiter de façon différente une personne employée par la commune d'une personne qui a été licenciée, toutes deux en incapacité de travail, en tant que la première bénéficie du traitement versé par la commune puis de la couverture offerte par l'assurance collective conclue par la commune alors que la seconde se voit opposer un délai d'attente de 360 jours n'apparaît pas contraire à l'égalité de traitement. Cette différenciation repose sur une circonstance de fait décisive, à savoir l'existence ou non de rapports de travail, et permet de traiter de manière différente des situations dissemblables. La recourante se contente pour le surplus de postuler que, selon le raisonnement de la juridiction cantonale, la commune pourrait arbitrairement résilier les rapports de travail d'un collaborateur en situation d'incapacité de travail. Elle réitère ainsi simplement sa position sur la question de savoir si l'art. 37 du Statut confère une protection contre les licenciements sans remettre en question l'argumentation cantonale ou avancer des arguments juridiques. Elle ne satisfait ainsi pas aux exigences de motivation accrues applicables ici (art. 42 al. 2 et 106 al. 2 LTF). Mal fondé, le grief doit être rejeté pour autant qu'il est recevable.

E. 8.1

La recourante conteste enfin l'interprétation de l'art. 37 du Statut opérée par la cour d'appel cantonale, selon laquelle le droit au salaire cesse lorsque le contrat est résilié. La recourante estime que, s'il est vrai que, d'une manière générale, lorsque l'employé est soumis au régime légal, les obligations de l'employeur s'éteignent avec le contrat de travail, il en va autrement

lorsque les parties au contrat ont expressément convenu qu'en cas d'incapacité de travail, le travailleur continuera de bénéficier de son salaire même au-delà de l'échéance du contrat. Tel serait le cas lorsque l'employeur s'est conventionnellement engagé à payer le salaire pour une période d'une durée supérieure au délai de préavis légal ou s'il a conclu une assurance qui lui verse, au bénéfice du salarié, des indemnités pour une telle période. Les conditions du contrat d'assurance collective perte de gain conclu par la commune viendraient corroborer ce raisonnement, car elles prévoient un délai d'attente de 360 jours, démontrant que le paiement des indemnités journalières versées durant la première année d'incapacité de travail incomberait à la commune. La couverture prévue s'étendrait donc sur 720 jours d'incapacité de travail, sans restriction d'aucune sorte, qu'il s'agisse d'une limite d'âge ou de la fin des rapports de travail. La condition du contrat de travail de durée indéterminée contenue à cet article viserait uniquement à distinguer les contrats pour lesquels aucun terme n'a été prévu des contrats de durée déterminée. Admettre le contraire permettrait à la commune de s'affranchir des obligations que le Statut lui impose par le simple fait de résilier les rapports de travail passé le délai de protection. Ce raisonnement contreviendrait à l'interdiction de l'arbitraire et à la protection de la bonne foi (art. 9 Cst.). En conséquence, la résiliation du contrat de travail par la commune n'entamerait en rien le droit de la recourante à obtenir le paiement du salaire durant son incapacité de travail.

E. 8.2.1

Dans les arrêts publiés aux ATF 124 III 126 et 127 III 318, la Cour de céans a interprété la Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse (ci-après: CN). Cette convention collective prévoyait expressément que l'employeur ne pouvait en principe pas résilier le contrat de travail pendant la maladie du travailleur, respectivement le temps pendant lequel celui-ci recevait des indemnités, et qu'il devait faire en sorte que l'assureur paie des indemnités journalières pendant au moins 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs (art. 21 al. 1 et 64 al. 3 lit. c et f CN). A titre d'exception, l'employeur pouvait donner le congé en respectant les délais légaux si le travailleur recevait, à côté des indemnités journalières de l'assureur privé, une rente de l'assurance-invalidité (art. 21 al. 1 et 2 CN). L'assurance permettait d'obtenir une protection pendant une période plus longue que celle que prévoyait la loi, sans charger à l'excès l'employeur. Le Tribunal fédéral en a déduit que les droits des travailleurs à l'égard de l'employeur relatifs à l'assurance collective ne s'éteignaient pas nécessairement avec la cessation des rapports de travail, mais pouvaient au contraire leur survivre (ATF 127 III 318 consid. 3 et 4; 124 III 126 consid. 2b).

E. 8.2.2

En l'espèce, les juges cantonaux ont considéré que les parties n'avaient pas convenu que l'obligation de payer le salaire perdurerait au-delà de la résiliation des rapports de travail en cas d'incapacité. En effet, l'art. 37 du Statut ne prévoyait pas expressément cette possibilité. Il s'appliquait au contraire uniquement aux travailleurs "absents", par opposition aux anciens employés dont le contrat avait été résilié. Dès lors que la commune n'avait pas conclu d'assurance perte de gain-maladie, ou plus précisément en avait conclu avec un délai d'attente d'un an, l'employée ne pouvait de bonne foi penser que le salaire continuerait à être versé après une éventuelle résiliation. Dans ce contexte, la cour d'appel cantonale a considéré que la recourante ne pouvait pas se prévaloir des ATF 124 III 126 et 127 III 318.

E. 8.2.3

La recourante échoue à démontrer que ce raisonnement serait arbitraire, par exemple en établissant que sa situation serait semblable à celle des travailleurs soumis à la CN et que la commune se serait obligée à conclure une assurance collective d'indemnité journalière avec un assureur qui paierait sans réserve tout ou partie du salaire pendant une durée importante. En l'espèce, le Statut ne prévoit pas d'obligation pour la commune de conclure une assurance collective d'indemnités journalières, respectivement un droit des employés à des indemnités versées par une assurance pendant une longue période. Au contraire et comme le mentionne la recourante, l'assurance perte de gain intervient seulement à partir de la deuxième année d'incapacité de travail et porte uniquement sur 40 % du salaire dû. Dans ce contexte, la cour d'appel cantonale pouvait retenir sans tomber dans l'arbitraire que l'art. 37 du Statut ne conférait pas de droit au salaire une fois que le contrat a été résilié et considérer que la recourante ne pouvait pas de bonne foi s'attendre à une solution inverse. Mal fondé, le grief doit être écarté.

E. 9

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté. Vu l'issue de la procédure, les frais judiciaires doivent être mis à la charge de la recourante (art. 66 al. 1 LTF). Celle-ci a cependant déposé une demande d'assistance judiciaire visant à la dispense des frais judiciaires et à la désignation d'un avocat d'office. Dès lors que les conditions d'octroi sont réalisées (art. 64 al. 1 et 2 LTF), l'assistance judiciaire lui est accordée. La recourante est toutefois rendue attentive au fait qu'elle devra rembourser la caisse du Tribunal fédéral si elle retrouve ultérieurement une situation financière lui permettant de le faire (art. 64 al. 4 LTF). Bien qu'elle obtienne gain de cause, l'intimée n'a pas le droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF).

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