

BGer 8C 838/2009 vom 17. Februar 2010

Bundesgericht, 2010-02-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_838_2009

FR: TF 8C 838/2009 du 17 février 2010

IT: TF 8C 838/2009 del 17 febbraio 2010

Regeste

Expiration du rapport de service relevant du droit public | Fonction publique

Erwägungen

E. 1

La recourante était employée par un établissement de droit public, indépendant de l'État et doté de la personnalité juridique (art. 1er LEHM). Les rapports de travail du personnel de l'Hôpital Z._____ sont régis par la Convention collective santé 21 (art. 9 LEHM) en corrélation avec les art. 1.1 et 1.5 de la convention. Les rapports de travail qui liaient les parties relèvent donc du droit public (cf. aussi ALAIN WURZBURGER, Commentaire LTF, 2009, n. 98 ad art. 83 LTF).

E. 2

La voie du recours en matière de droit public selon les art. 82 ss LTF est en principe ouverte pour contester les décisions concernant les rapports de travail de droit public. La contestation étant de nature pécuniaire, le motif d'exclusion de l' art. 83 let . g LTF n'entre pas en considération. Pour que le recours soit recevable, il faut encore, en principe, que la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. soit atteinte (art. 85 al. 1 let. b LTF), ce qui est le cas en l'espèce.

E. 3.1

Les art. 3 ss de la convention collective précitée traitent de la fin des rapports de travail. L'art. 3.5 ch. 4 déclare notamment applicables, à titre de droit supplétif, les art. 336 à 336b CO (résiliation abusive).

E. 3.2

Les dispositions précitées du Code des obligations s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif (ATF 118 II 213 consid. 4 p. 220 et les références; arrêts 1C_404/2008 du 5 décembre 2008, consid. 2.2 et 1C_174/2007 du 16 octobre 2007 consid. 2.2). Selon l' art. 95 LTF , la violation du droit cantonal ne constitue en principe pas un motif de recours. Une telle violation peut en revanche être constitutive d'une violation du droit fédéral au sens de l' art. 95 let. a LTF , telle que l'interdiction de l'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 133 III 462 consid. 2.3 p. 466). Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l' art. 9 Cst. , ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable; le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue en dernière instance cantonale que si elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté ou si elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice ou de l'équité. Il ne suffit pas que la motivation de la décision soit insoutenable; encore faut-il qu'elle soit arbitraire dans son résultat (ATF 134 I 140 consid.

5.4 p. 148; 133 I 149 consid. 3.1 p. 153; 132 I 13 consid. 5.1 p. 17; 131 I 217 consid. 2.1 p. 219; 129 I 173 consid. 3.1 p. 178). En matière d'appréciation des preuves et d'établissement des faits, il y a arbitraire lorsque l'autorité n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, si elle ne prend pas en compte, sans raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision ou lorsqu'elle tire des constatations insoutenables des éléments recueillis (ATF 134 V 53 consid. 4.3 p. 62; 129 I 8 consid. 2.1 p. 9; 127 I 38 consid. 2a p. 41; arrêt 8C_176/2009 du 14 septembre 2009 consid. 5).

E. 4.1

La recourante soutient que son licenciement était abusif. Elle fait valoir que l'Établissement Z. _____ savait pertinemment qu'elle ne pouvait pas obtenir et fournir le certificat médical demandé. Elle allègue qu'elle a pris contact avec plusieurs médecins aux fins d'obtenir une confirmation de son incapacité de travail de 40 pour cent. Le docteur R. _____ ayant clairement indiqué qu'il n'établirait plus de certificat médical, elle s'est rendue chez le docteur N. _____, qui n'a pas été en mesure de lui délivrer une attestation et l'a renvoyée à s'adresser à son orthopédiste. Un autre médecin n'a pas non plus voulu fournir un certificat. Selon la recourante, c'est de manière arbitraire que les premiers juges ont considéré qu'elle n'avait pas fait tout ce qui était en son pouvoir pour obtenir ledit certificat. A son avis, l'Hôpital dans lequel elle a travaillé pendant des décennies aurait dû "prendre les devants" et faire lui-même appel à un orthopédiste pour qu'il donne une appréciation sur sa capacité de travail. L'Établissement Z. _____ aurait totalement manqué d'égards à son endroit, ce qui serait constitutif d'un licenciement abusif. S'agissant de l'expertise établie à l'intention de l'assureur-accidents, la recourante soutient qu'on ne saurait lui reprocher de ne pas l'avoir transmise à l'employeur, car elle ne l'avait pas en mains.

E. 4.2

L'énumération prévue à l' art. 336 CO - qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail - n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l' art. 336 CO . Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538).

E. 4.3

Dans le cas d'espèce, l'employeur a résilié le contrat de travail de I. _____ au motif qu'elle n'avait pas remis mensuellement un certificat médical justifiant son absence, comme le requiert l'article 8.6 de la convention collective. Cette résiliation a eu lieu le 10 novembre 2008 pour le 28 février 2009, après que l'employeur lui eut rappelé une première fois son obligation (lettre du 29 novembre 2007) et adressé deux rappels (30 septembre 2008 et 16

octobre 2008). L'intéressée a été avertie des conséquences qu'aurait le non-respect de ses obligations. Contrairement à ce que paraît croire la recourante, c'est au travailleur qu'il appartient d'apporter la preuve que son empêchement de travailler est dû à la maladie ou à l'accident (Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-bernard Waeber/Christian Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 2004, ad art. 324a p. 110 n. 3; Pierre Tercier/Pascal G. Favre, Les contrats spéciaux, 2009, p. 517 n. 3505). C'est seulement si la force probante d'un certificat médical n'est pas absolue, qu'il revient à l'employeur d'apporter les éléments de preuve permettant de mettre en doute la véracité du certificat en question (Rémy Wyler, Droit du travail, 2008, p. 225). Or, la recourante, bien que dûment avertie, n'a pas été à même de justifier une incapacité de travail pour une période postérieure au mois de mai 2008. Si véritablement elle subissait une incapacité, il est peu vraisemblable qu'elle ait été dans l'impossibilité de la faire attester médicalement. On pouvait en tout cas exiger d'elle qu'elle fasse parvenir à l'employeur le rapport d'expertise réalisé à la demande de l'assureur-accidents. S'il ce rapport n'était pas (ou plus) en sa possession, il lui était aisé de s'en faire délivrer une copie par l'assureur. Nonobstant la durée des rapports de service, on ne saurait, dans ces circonstances, considérer que la manière dont l'intimé a exercé son droit confère au licenciement un caractère abusif. Sur ce point, ni l'appréciation des faits ni l'application du droit par la Cour cantonale ne peuvent être donc être qualifiées d'arbitraire.

E. 5.1

La recourante fait encore valoir que le manquement invoqué par l'employeur n'était en réalité qu'un simple prétexte. Selon elle, "le véritable motif de son licenciement réside dans le fait qu'elle a entrepris diverses démarches auprès de son employeur pour se plaindre du mauvais traitement médical" qui lui a été administré à l'Hôpital Y. _____ à la suite de l'accident dont elle a été victime.

E. 5.2

En application de l'art. 8 CC, il appartient, en principe, à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce dernier domaine, certes, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon la jurisprudence, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices" (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703).

E. 5.3

En l'espèce, il n'y a pas d'indices qui corroboreraient les allégations de la recourante selon lesquelles il existerait un lien entre son licenciement et sa prétention en responsabilité. Le rapprochement dans le temps des prétentions émises par la recourante et le licenciement n'est à cet égard pas un indice suffisant. L'employeur a clairement distingué, dans sa lettre du 30 septembre 2008, la question de la responsabilité invoquée par la recourante et sa demande de certificat. Comme on l'a vu, il était en droit d'exiger la remise d'un tel document (ou une copie de l'expertise médicale). On est fondé à considérer que si l'intéressée s'était exécutée, l'employeur n'aurait pas résilié les rapports de travail. L'employeur a du reste fait preuve d'une certaine patience en adressant successivement deux rappels à l'employée. Le congé apparaît donc la réponse logique aux manquements de I. _____ à donner suite aux

demandes de son employeur. Il s'agit d'un motif bien réel et non - comme le soutient la recourante - d'une mesure de représailles. Quant aux allégations de la recourante selon lesquelles son licenciement aurait été prémédité et organisé "vu qu'à l'âge de sa retraite (elle) devra très vraisemblablement être à nouveau opérée", il s'agit de pures allégations, qu'aucun indice sérieux ne vient étayer.

E. 6

De ce qui précède, il résulte que le recours est mal fondé. Compte tenu de l'issue du litige, les frais judiciaires sont mis à la charge de la recourante, qui supportera également ses propres dépens (art. 66 al. 1 ainsi que 68 al. 1 et 2 LTF). L'intimé n'a pas 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.