

FR_GERICHTE 601 2020 29 vom 6. November 2020

FR Kantonsgericht, 2020-11-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2020_29

FR: FR_GERICHTE 601 2020 29 du 6 novembre 2020

IT: FR_GERICHTE 601 2020 29 del 6 novembre 2020

Regeste

Arrêt de la Ie Cour administrative du Tribunal cantonal | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 31

octobre ferait augmenter les heures supplémentaires. Les heures supplémentaires importantes constatées sont dues au fait qu'elle a effectué 110 heures au début du mois d'octobre, soit nettement plus qu'un horaire normal (100.8 heures). Elle voulait les reprendre, ce qu'elle n'a finalement pas pu faire. Ainsi, il est normal que le 31 soit comptabilisé comme jour de travail. Il est vrai qu'en cas d'arrêt de travail complet, il n'est pas possible de comptabiliser les heures supplémentaires. Toutefois, on ne se trouve pas dans une telle situation, puisqu'elle a travaillé du 4 au 18 octobre. Finalement, et malgré la décision négative de la Préfecture de la Broye, A. _____ a maintenu sa demande de versement d'une indemnité pour le tort moral et financier subi en raison du mobbing. en droit 1. Déposé dans le délai et les formes prescrits, le recours est recevable en vertu des art. 114 al. 1 let. c CPJA. Le Tribunal cantonal peut donc entrer en matière sur ses mérites. Selon l'art. 77 CPJA, le recours devant le Tribunal cantonal peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (lettre a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (lettre b). En revanche, à défaut d'habilitation légale expresse, la Cour ne peut pas examiner en l'espèce le grief d'inopportunité (art. 78 al. 2 CPJA). Aux termes de l'art. 70 de la loi fribourgeoise du 25 septembre 1980 sur les communes (LCo; RSF 140.1) applicable aux associations de communes en vertu de l'art. 126 LCo, les communes peuvent adopter, par un règlement de portée générale, leurs propres règles relatives au personnel (al. 1). A défaut d'un règlement communal de portée générale et sous réserve de la LCo, la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1), hormis les art. 4 à 23, 131a, 132 al. 1 et 2 et 133 al. 1, ainsi que son règlement d'exécution du 17 décembre 2002 (RPers; RSF 122.70.11) s'appliquent par analogie au personnel communal à titre de droit communal supplétif (al. 2). En l'occurrence, le règlement du personnel du RSS (anciennement ACSMS) a été abrogé et renvoie désormais à la LPers, au RPers ainsi qu'aux ordonnances cantonales y relatives. Il est relevé que les questions particulières propres à la gestion ou prises en dérogation desdits textes sont encore réglées par voie d'avenant mais ne sont pas pertinentes en l'espèce. 2. 2.1. Selon l'art. 59 al. 1 LPers, en lien avec l'art. 91 LPers, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu-e d'accomplir des heures supplémentaires. Celles-ci doivent être compensées dans l'année. A défaut de compensation, elles donnent droit à une rémunération au taux horaire majoré d'une rétribution supplémentaire. Les heures supplémentaires accomplies la nuit ou un jour chômé donnent également droit à une rétribution supplémentaire, même si elles ont été compensées.

Tribunal cantonal TC Page 6 de 9 Selon l'art. 110 LPers, en cas d'incapacité de travail, la rémunération du collaborateur ou de la collaboratrice est garantie pendant 730 jours. Selon l'art. 4 de l'ordonnance cantonale du 16 septembre 2003 sur la garantie de la rémunération en cas de maladie et d'accident du personnel de l'Etat (RSF 122.72.18), en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, le collaborateur ou la collaboratrice bénéficie des prestations liées à la garantie complète durant 730 jours. Selon l'al. 2 let. a, les prestations sont composées d'un droit au traitement pendant les 365 premiers jours d'incapacité de travail du collaborateur ou de la collaboratrice. Ce traitement est défini par l'art. 5 (traitement déterminant) et est versé directement par l'Etat. Selon l'art. 5 al. 1, le traitement déterminant est celui qui est dû contractuellement lors de la survenance de l'incapacité de travail. Il comprend selon l'art. 5 al. 2 (a) le traitement de base soumis AVS, y compris le treizième salaire; (b) la prime de fidélité; (c) les indemnités forfaitaires mensuelles soumises AVS; (d) dès le début du mois suivant la fin du quatrième mois consécutif d'incapacité, les indemnités ponctuelles dues pour l'accomplissement de l'horaire irrégulier, d'un service de piquet, de garde ou d'un service équivalent, dans la mesure où ces indemnités sont dues régulièrement. Le montant déterminant correspond à la moyenne des montants dus durant les six derniers mois avant la survenance de l'incapacité de travail; (e) les allocations familiales et les allocations d'employeur pour enfant. Selon les directives du 15 juin 2009 relatives à la gestion et à la saisie du temps de travail, une absence d'une durée inférieure à un jour est prise en compte au plus jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail que le collaborateur ou la collaboratrice aurait dû fournir pendant l'absence, selon l'horaire qui lui est applicable. Ainsi si un collaborateur ou une collaboratrice travaille à temps partiel (71%) et que son horaire journalier est fixé tous les matins de 8h à 12h et tous les après-midi de 14h à 16h, une absence durant toute la matinée du lundi comptera à raison de 4 heures. Le cumul entre le temps d'absence et les heures de travail ne peut dépasser la durée du travail qu'aurait dû, au plus, fournir le collaborateur ou la collaboratrice le jour au cours duquel intervient l'absence; pour une activité à plein-temps, le cumul ne peut ainsi dépasser la durée de 8.40 heures. En cas d'absence d'un jour jusqu'à 4 jours (au plus 4 jours ouvrables consécutifs), chaque jour d'absence est pris en compte au plus jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail que le collaborateur ou la collaboratrice aurait dû fournir selon l'horaire qui lui est applicable le jour de l'absence. Ainsi si un collaborateur ou une collaboratrice travaille à temps partiel (40%) mais que son horaire est fixé sur le lundi et le mardi toute la journée, l'absence durant toute la journée du lundi comptera à raison de 8.40 heures. En cas d'absence de plus d'une semaine, l'absence est prise en compte jusqu'à concurrence du nombre d'heures dues hebdomadairement et/ou mensuellement selon les indications du SPO, proratisé au taux d'activité de la personne concernée. Ainsi, si un collaborateur ou une collaboratrice travaille à temps partiel (40%) et que son horaire est fixé sur le lundi et le mardi toute la journée, l'absence du lundi au lundi suivant correspondra à 40% de 42 heures, soit à 16.80 heures (chapitre II, chiffre 4.1). 2.2. Au vu de ce qui précède, il convient de considérer que la durée de travail des collaborateurs est calculée sur la base d'un horaire journalier de 8.40 heures. Il s'agit de la durée maximale journalière qui peut être prise en compte en cas d'absence. Elle peut être diminuée en cas d'absence de moins d'un jour, mais ne peut être augmentée. Ainsi, si un collaborateur travaillant à 100% selon un horaire régulier (8.40 heures par jour du lundi au vendredi) est malade une journée entière, il sera tenu compte d'une absence de 8.40 heures. S'il est malade 2 jours du lundi au mardi, une absence de 2 x 8.40 heures sera comptabilisée. Si toutefois il est malade 7 jours du lundi au lundi, il sera tenu compte d'une absence de 5 x

8.40 heures uniquement. En effet, bien

Tribunal cantonal TC Page 7 de 9 que le collaborateur ait été malade le samedi et le dimanche, il n'en sera tout simplement pas tenu compte au vu du fait qu'il s'agit de deux jours de repos. Le collaborateur n'a aucune obligation de travailler durant ces jours-là, de sorte qu'il n'a pas à être protégé. L'absence pour cause de maladie ne couvre que les jours durant lesquels le collaborateur doit travailler. Ce même système doit être appliqué aux personnes qui travaillent selon un horaire irrégulier. Dans ces situations, les jours de repos ne s'étendent pas du samedi au dimanche, mais sur n'importe quels jours de la semaine selon un planning établi à l'avance. Dit planning est ainsi particulièrement important puisqu'il permet de déterminer quels sont les jours de travail et quels sont les jours de repos, respectivement quels sont les jours couverts par les absences et lesquels ne le sont pas. Si un collaborateur travaillant à 100% tombe malade 7 jours du lundi au dimanche mais qu'il bénéficiait de 2 jours de repos le mardi et le mercredi, il sera tenu compte d'une absence de 5 x 8.40 heures. Si toutefois, le planning prévoyait 3 jours de repos du mardi au jeudi, il ne sera tenu compte que d'une absence de 4 x 8.40 heures. Cette manière de procéder permet d'éviter l'accumulation des heures négatives ou positives. En effet, prenons le cas d'un collaborateur qui, selon le planning, doit travailler de manière intensive en début de mois mais qui bénéficie ensuite de nombreux jours de repos. S'il tombe malade en milieu de mois, seuls les jours durant lesquels il devait encore travailler sont couverts par l'absence pour cause de maladie. Cela étant, de facto, les jours supplémentaires effectués en début de mois équilibreront les jours de repos qui, en vertu du principe énoncé précédemment et applicable à tous les collaborateurs de l'Etat, ne sont pas rémunérés. Il en va de même dans le cas inverse, soit dans l'hypothèse où le collaborateur aurait de nombreux jours de repos en début du mois mais travaillerait intensément par la suite. A nouveau, s'il tombe malade au milieu du mois, les jours durant lesquels il aurait dû travailler sont couverts par l'absence pour cause de maladie. Ainsi, il n'aura pas à compenser de nombreuses heures négatives mais pourra au contraire reprendre le travail avec un horaire normal. Cette manière de procéder tient ainsi compte du fait que les plannings irréguliers tendent à s'équilibrer à la fin du mois, de telle sorte que le nombre d'heures de travail imposé par le contrat de travail soit respecté. Cette méthode de gestion des absences est conforme au principe selon lequel le salaire est garanti durant une absence pour cause de maladie. En effet, cette garantie vaut dans la mesure où le collaborateur aurait effectivement travaillé. Ainsi, pour les jours durant lesquels le collaborateur aurait travaillé, le salaire est payé. Pour un collaborateur à 100% dont l'horaire est régulier, les jours travaillés s'étendent du lundi au vendredi et ne couvrent pas le samedi et le dimanche. Pour un collaborateur à 100% dont l'horaire est irrégulier, les jours travaillés sont ceux qui figurent à ce titre dans le planning. 2.3. En l'espèce, A. _____ travaillait selon un horaire irrégulier puisque, selon son contrat de travail, elle pouvait être appelée à travailler les week-ends et les jours fériés. Partant, il convient d'examiner son planning d'octobre 2016 pour déterminer quels sont les jours durant lesquels elle aurait dû travailler, respectivement quels sont les jours couverts par son absence pour cause de maladie débutée le 19 octobre 2016. Il ressort des différents plannings remis par le Comité de Direction du RSS que chaque jour du mois est marqué d'un symbole qui diffère selon l'activité du collaborateur (pièces 5 à 7 du mémoire de recours). Les jours de travail sont marqués d'un "M", les jours de vacances d'un palmier, les jours de formation d'un livre, etc. Les jours de repos sont quant à eux dépourvus de toute marque et restent vides. Sur le planning du mois d'octobre 2016 de A. _____, 8 jours sont marqués comme des jours de travail (mercredi 19 à vendredi 21, lundi 24 à vendredi 28, cf. pièce 7 du mémoire de

recours) et sont ainsi couverts par l'absence pour cause de maladie. La journée

Tribunal cantonal TC Page 8 de 9 litigieuse du lundi 31 est cependant vide, de sorte qu'elle doit être considérée comme une journée de repos. La collaboratrice prétend certes qu'il s'agit en réalité d'un jour de travail durant lequel elle avait l'intention de récupérer ses heures supplémentaires. Toutefois, le Comité de direction du RSS a rappelé que de tels jours doivent être marqués d'un "vu", ce que n'a pas contesté l'intéressée. Celle-ci connaissait parfaitement les principes qui régissent la gestion des présences et des absences puisque, en sa qualité de responsable d'antenne, elle s'occupait des plannings. Elle ne pouvait donc pas ignorer qu'une journée vide correspondait à un jour de repos. Partant, il y a lieu de retenir que l'absence de A. _____ pour cause de maladie couvre 8 jours de travail seulement en octobre 2016, soit 67.20 heures (8 x 8.40), la journée litigieuse du 31 n'étant pas prise en compte. Avant de tomber malade le 19 octobre 2016, la collaboratrice avait travaillé 12 jours entre le 1er et le 18 octobre 2016, réalisant 110.01 heures et suivant une formation de 3.21 heures. Partant, durant tout le mois d'octobre, elle a comptabilisé un total de 180.42 heures (110.01 heures de travail + 3.21 heures de formation + 67.20 heures d'absence maladie) alors qu'elle aurait dû fournir, selon son contrat de travail, 176.40 heures. Partant, durant le mois d'octobre 2016 et comme l'a soutenu le Comité de direction du RSS, A. _____ a réalisé 4.02 heures supplémentaires (176.4 – 180.42), heures pour lesquelles elle a été rémunérée. Au vu de ce qui précède, le recours doit être admis. 3. Dans la mesure où l'intimée n'a pas recouru contre la décision préfectorale, les conclusions qu'elle prend dans sa réponse au recours contre l'irrecevabilité du grief de mobbing sont irrecevables. 4. Selon l'art. 134a al. 2 CPJA, des frais de procédures sont perçus lorsque la valeur litigieuse égale au moins celle des prud'hommes, fixée à CHF 30'000.- (113 al. 2 let. d et 114 let. c CPC). En l'occurrence, les conclusions du Comité de Direction du RSS étant inférieures à CHF 30'000.-, aucuns frais de procédure ne peuvent être perçus. Aucune indemnité de partie ne sera allouée au recourant qui a agi sans faire appel aux services d'un avocat (art. 137 CPJA). (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 la Cour arrête : I. Le recours est admis. Partant, les chiffres 1 et 2 de la décision du 6 janvier 2020 du Préfet du district de la Broye sont modifiés comme suit : "1. Le recours interjeté le 27 février 2018 par A. _____ contre la décision du 22 janvier 2018 du Comité de direction du Réseau santé de la Sarine (RSS) relative au décompte de salaire du mois de janvier 2017 est admis. Il est rejeté en ce qui concerne la journée de travail du 31 octobre 2016. 2. Une nouvelle décision sera rendue dans le sens des considérants quant au décompte du salaire final du mois de janvier 2017." II. Il n'est pas perçu de frais de procédure ni alloué d'indemnité de partie. III. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lucerne, dans les 30 jours dès sa notification. Fribourg, le 6 novembre 2020/dhe/cpf La Présidente: La Greffière :

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