

FR_GERICHTE 601 2023 47 vom 26. Juni 2023

FR Kantonsgericht, 2023-06-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2023_47

FR: FR_GERICHTE 601 2023 47 du 26 juin 2023

IT: FR_GERICHTE 601 2023 47 del 26 giugno 2023

Regeste

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

Erwägungen

E. 1.1

Déposé dans le délai et les formes prescrits, le recours est recevable en vertu de l'art. 114 al. 1 let. c du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1). Le Tribunal cantonal peut donc entrer en matière sur ses mérites.

E. 1.2

Selon l'at. 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 (let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). En revanche, à défaut d'habilitation légale expresse, la Cour de céans ne peut pas examiner le grief d'inopportunité (art. 78 al. 2 CPJA).

E. 2.1

L'art. 70 de la loi cantonale du 25 septembre 1980 sur les communes (LCo; RSF 140.1) prévoit que, sous réserve des dispositions de la 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, les dispositions de 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 sur le personnel de l'Etat du 17 décembre 2002 (RPers; RSF 122.70.11) s'appliquent par analogie au personnel communal à titre de droit communal supplétif (art. 70 al. 2 LCo). La Commune de C._____ a créé B._____ sous la forme d'un établissement médico-social communal de droit public doté de la personnalité juridique (art. 2 al. 1 du règlement d'organisation de B._____ adopté par le Conseil général de la commune de C._____ le 13 avril 2016, entré en vigueur le 1er janvier 2016). Les rapports de travail des employés de B._____ sont régis par le règlement du personnel de B._____, adopté par le Conseil général de la commune de C._____ le 28 mai 2018 et entré en vigueur en septembre 2018 [ci-après: RPers-B._____], auquel se réfère déjà le chiffre 9 du contrat de travail du recourant daté du 8 mars 2017. L'art. 2 al. 1 RPers-B._____ précise que les rapports de travail de droit public sont régis par le présent règlement, par les dispositions impératives du droit public (y compris la loi fédérale sur le travail dans les cas où elle est applicable). L'al. 2 prévoit qu'en cas de lacune, sont applicables à titre supplétif et par analogie les dispositions régissant le contrat privé de travail, soit principalement les art. 319 et suivants de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse [Code des obligations; CO; RS 220]. Dans ces conditions et conformément à l'art. 70 al. 2 LCo, la LPers et le RPers ne trouvent pas

application dans le cas présent.

E. 2.2

Depuis le 13 mars 2020, le Conseil fédéral a édicté plusieurs ordonnances visant à surmonter la pandémie de COVID-19. L'art. 10a al. 5 de l'ordonnance 2 COVID-19 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (Ordonnance 2 COVID-19; RS 818.101.24) du 13 mars 2020, état au 21 mars 2020 (RO 2020 867), prévoyait que, dans les services des hôpitaux confrontés à une augmentation massive du travail en raison du nombre de cas de maladies dues au COVID-19, les dispositions relatives au temps de travail et au repos de la loi du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr; RS 822.11) étaient suspendues aussi longtemps que la situation exceptionnelle l'exigerait. Cette disposition a été abrogée avec effet au 30 mai 2020 (RO

Tribunal cantonal TC Page 5 de 7 2020 1751). Comme son texte le précisait expressément, cet article était uniquement applicable aux services des hôpitaux qui enregistraient une augmentation massive du travail en raison du nombre de cas de COVID-19. Le recourant travaillait dans un home médicalisé, établissement qui ne tombe pas dans le champ d'application de l'art. 10a al. 5 Ordonnance 2 COVID-19 précité.

E. 3.1

Selon l'art. 16 RPers-B. _____, le collaborateur peut, en fonction des nécessités du service ou sur ordre du supérieur ou en accord avec celui-ci, être appelé à effectuer des heures supplémentaires, soit des heures excédant l'horaire convenu de travail (al. 1). La compensation des heures supplémentaires se fait à raison d'une heure de congé pour une heure supplémentaire de travail (al. 2). A titre exceptionnel, les heures supplémentaires qui ne peuvent être compensées par un congé de même durée sont rémunérées sans supplément, pour les 40 premières heures, et avec un supplément de 25% pour les heures au-delà (al. 3). Cet article correspond à la réglementation prévue par les art. 49 al. 1 RPers et 321c al. 1 CO. Par conséquent, les heures supplémentaires effectuées à l'initiative de l'employé ne sont reconnues que si elles remplissent trois conditions cumulatives, à savoir qu'elles sont objectivement accomplies dans l'intérêt de l'employeur (1), qu'elles sont justifiées (2) et qu'elles sont portées à la connaissance de l'employeur (3).

E. 3.2

Les heures supplémentaires sont définies comme les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel ou, plus généralement, au-delà de la durée normale du travail, que cette dernière soit fixée contractuellement, tacitement, par un contrat-type, par une convention collective ou encore par l'usage au sein de l'entreprise (ATF 116 II 69 consid. 4a, arrêt TF 4A_482/2018 du 17 juillet 2018 consid. 2.1). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-ci que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les

heures supplémentaires en temps libre (arrêt TF 4A_482/2018 du 17 juillet 2018 consid. 2.1). En ce qui concerne l'accomplissement d'heures supplémentaires, le fardeau de la preuve incombe au travailleur. Il doit donc prouver que, sur instruction ou du moins dans l'intérêt de l'employeur, il a consacré plus de temps que ce qui était convenu contractuellement ou habituellement (arrêt TF 4A_254/2021 du 21 décembre 2021 consid. 4.2). Il incombe ainsi au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (arrêts TF 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.1; 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2). S'agissant des moyens de preuve, on ne saurait retenir que seuls les relevés journaliers ou mensuels communiqués à l'employeur peuvent être considérés comme appropriés pour autoriser le juge à apprécier le nombre d'heures supplémentaires. Afin de ne pas détourner la règle de preuve, le travailleur doit alléguer et prouver,

Tribunal cantonal TC Page 6 de 7 en tant que cela peut être raisonnablement exigé de lui, toutes les circonstances qui permettent d'apprécier le nombre d'heures supplémentaires exécutées, car la conclusion selon laquelle les heures alléguées ont effectivement été fournies doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt TF 4A_543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.1.3).

E. 4

En l'espèce, le recourant avance que les heures supplémentaires qu'il a effectuées étaient dues au COVID-19 ainsi qu'au "caractère imprévisible de la santé". Il précise aussi que son employeur était au courant de la situation problématique des heures supplémentaires comme le montrent les articles parus dans la presse ainsi que l'aide du SSP à ses anciens collègues. L'infirmier-chef a, dans un courriel du 10 janvier 2020, informé le personnel que le nombre d'heures supplémentaires était trop important et qu'elles devaient être limitées à l'essentiel. Le personnel était invité à réduire le nombre d'heures supplémentaires sans diminuer la qualité de la prise en charge des résidents. Il a également précisé que les employés étaient tenus d'arriver et de finir à l'heure prévue, sauf en cas d'imprévus liés aux résidents (vomissement, selles, urgents, hospitalisation, chute, etc.). Il a finalement rappelé que le nombre d'heures supplémentaires devait diminuer et que des formations pour améliorer les méthodes de travail et l'organisation seraient offertes afin de réduire le temps consacré à certaines tâches comme par exemple la préparation de médicaments. Puis, le 7 avril 2020, le personnel a été informé de la nouvelle répartition des tâches et de l'engagement d'un responsable RH. Ensuite, lors de la restructuration, la Direction a décidé de mettre fin à la pratique des employés qui effectuaient régulièrement des heures supplémentaires. L'infirmier-chef avait alors pour tâche de contrôler et de valider les heures supplémentaires effectuées. Le courriel de l'infirmier-chef mentionnant les "imprévus liés aux résidents" qui pouvaient justifier une prolongation de l'horaire de travail ne dispensait pas le personnel, malgré les conditions particulières liées à la pandémie de COVID-19, d'annoncer et d'obtenir l'accord de leur employeur quant aux heures supplémentaires. Les employés devaient bien au contraire réduire le nombre d'heures supplémentaires et les limiter aux cas d'extrême urgence. Cette réserve ne signifiait pas non plus que l'employeur était au courant des heures supplémentaires et qu'elles ne devaient pas être prouvées. De plus, le système de contrôle et de validation par l'infirmier-chef mis en place lors de la restructuration et la nouvelle répartition des tâches démontrent que l'employeur ne tolérait pas ou plus les heures supplémentaires injustifiées. Il appartenait dès lors à l'employé qui

revendiquait des heures supplémentaires d'en prouver la réalité et la nécessité. Au vu de ce qui précède, on ne peut pas considérer que l'employeur est resté passif face à la problématique des heures supplémentaires et qu'il aurait, de quelque manière que ce soit, accepté qu'elles continuent à être effectuées, sauf situation exceptionnelle. Les différentes mesures prises démontrent au contraire qu'il connaissait le problème des heures supplémentaires et qu'il ne souhaitait plus les tolérer à l'avenir. Le recourant, de son côté, n'a pas apporté la preuve, ni devant l'autorité précédente, ni devant la Cour de céans, que les heures réclamées étaient nécessaires dans l'intérêt de l'employeur pour effectuer le travail demandé, alors qu'il supportait le fardeau de la preuve. En particulier, le décompte du recourant du 22 janvier 2021 n'est pas suffisant à cet égard, ni pour établir la réalité des heures effectuées, ni a fortiori pour démontrer leur nécessité. Rien ne permet en outre de retenir qu'elles auraient été admises par l'employeur. A cet égard, il y a d'ailleurs lieu de souligner que les heures supplémentaires remplissant les conditions légales ont quant à elles bien été approuvées et rémunérées par l'employeur.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 7 Compte tenu de ce qui précède, c'est à juste titre que l'autorité intimée a retenu que les heures supplémentaires réclamées par le recourant n'avaient pas été exigées par son employeur, qu'elles ne remplissaient pas le cadre légal et contractuel et qu'elles ne devaient dès lors pas être rémunérées. Partant, le recours doit être rejeté et la décision litigieuse confirmée.

E. 5

Il n'est pas perçu de frais de procédure (art. 134a CPJA), ni alloué d'indemnité de partie (art. 137 CPJA). la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. Partant, la décision du 15 mars 2023 est confirmée. II. Il n'est pas perçu de frais de procédure. III. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie. IV. 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 26 juin 2023/dbe/cpy
La Présidente Le Greffier-stagiaire

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