

# **GE\_GERICHTE ATA/125/2026 vom 3. Februar 2026**

GE Cour de justice, 2026-02-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_125\\_2026](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_125_2026)

FR: GE\_GERICHTE ATA/125/2026 du 3 février 2026

IT: GE\_GERICHTE ATA/125/2026 del 3 febbraio 2026

## **Regeste**

Résumé: recours contre une décision de la commune par laquelle elle reconnaît devoir à son ancien employé (recourant) un montant de CHF 66'403.75 (et non pas de CHF 435'763.95 comme demandé par l'intéressé) à titre de salaire rétroactif pour la période du 1er janvier 2022 au 14 avril 2024 (mais aucun montant pour la période postérieure). Ladite décision fait suite à l'ATA/354/2024 dans lequel la chambre administrative a considéré que la résiliation des rapports de service du recourant prononcée le 24 septembre 2021 ne reposait sur aucun motif pertinent et à la suite duquel la commune a accepté sa réintégration dès le 15 avril 2024. Examen des prétentions financières du recourant pour la période du 1er janvier 2022 au 14 avril 2024 (période pendant laquelle il ne travaillait plus pour la commune) : la commune était fondée à déduire du salaire qu'elle est tenue de lui verser à titre rétroactif les montants qu'il a perçus de son nouvel employeur. En revanche, elle n'était pas fondée à déduire les indemnités qu'il a touchées du Pôle emploi français. Elle ne pouvait pas non plus renoncer à inclure les annuités dans le calcul dudit salaire ni refuser de payer les intérêts moratoires demandés par l'intéressé liés au versement du salaire. Elle a enfin refusé à juste titre d'octroyer à l'intéressé un montant correspondant aux « vacances non prises ». Pour la période postérieure au 14 avril 2024, le recourant n'a pas manifesté son intention de réintégrer l'effectif de la commune en qualité de caporal. Celui n'était par conséquent pas tenue de lui verser son salaire pour cette période. Admission partielle du recours et renvoi de la cause à la commune pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

### **E. 2**

L'intimée sollicite la suspension de l'instruction jusqu'à droit jugé dans la procédure A/762/2025. Cette requête est toutefois devenue sans objet, la chambre administrative ayant rendu ce jour un arrêt dans ladite procédure. Il n'y a donc pas lieu de suspendre l'instruction de la présente cause.

### **E. 3**

Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de l'intimée par laquelle celle-ci a reconnu ne devoir au recourant, à titre de salaire rétroactif, qu'un montant de CHF 66'403.75 pour la période s'étendant du 1er janvier 2022 au 14 avril 2024, excluant également toute reconnaissance d'un traitement postérieur à cette dernière date.

#### **E. 4**

Le recourant se plaint de la violation de son droit d'être entendu, la décision querellée ayant été prise sans qu'il ait été invité à se déterminer sur les modalités de calcul, d'une part, et étant insuffisamment motivée, d'autre part.

##### **E. 4.1**

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé de faire valoir son point de vue avant qu'une décision touchant sa situation juridique ne soit prise (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_599/2025 du 18 décembre 2025 consid. 6.1). Le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (ATF 135 I 279 consid. 3.2 ; 132 II 485 consid. 3.2 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 3.1). Le droit d'être entendu se rapporte surtout à la constatation des faits. Le droit des parties d'être interpellées sur des questions juridiques n'est reconnu que de manière restreinte, lorsque l'autorité concernée entend se fonder sur des normes légales dont la prise en compte ne pouvait pas être raisonnablement prévue par elles, lorsque la situation juridique a changé ou lorsqu'il existe un pouvoir d'appréciation particulièrement large. Le droit d'être entendu ne porte en principe pas sur la décision projetée. L'autorité n'a donc pas à soumettre par avance aux parties, pour prise de position, le raisonnement qu'elle entend tenir (ATF 145 I 167 consid. 4.1

- 9/28 - A/1898/2025 et les références citées). Toutefois, lorsqu'elle envisage de fonder sa décision sur une norme ou un motif juridique non évoqué dans la procédure antérieure et dont aucune des parties en présence ne s'est prévaluée et ne pouvait supputer la pertinence, le droit d'être entendu implique de donner au justiciable la possibilité de se déterminer à ce sujet (ATF 145 IV 99 consid. 3.1 ; 145 I 167 consid. 4.1 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_233/2025 du 1er décembre 2025 consid. 1.2).

##### **E. 4.2**

Le droit d'être entendu comprend également le droit d'obtenir une décision motivée (ATF 142 II 154 consid. 4.2). L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives (ATF 146 II 335 consid. 5). Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1). En revanche, une autorité se rend coupable d'un déni de justice formel lorsqu'elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 136 I 229 consid. 5.2). On ne saurait toutefois admettre un déni de justice formel, ou une violation du droit d'être entendu, du seul fait que la motivation de l'autorité cantonale n'est pas celle attendue par les recourants (arrêt du Tribunal fédéral 7B\_166/2023 du 29 septembre 2023 consid. 3).

### **E. 4.3**

La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recours sur le fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2). La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/952/2025 du 2 septembre 2025 consid. 3.1 ; ATA/151/2023 du 14 février 2023 consid. 3b).

- 10/28 - A/1898/2025

### **E. 4.4**

En l'espèce, dès le 12 avril 2024, le recourant a prié l'intimée, à plusieurs reprises, de lui faire parvenir un décompte du rétroactif dû à titre de salaire depuis le 1er janvier 2022 ainsi que son droit aux vacances. À la demande de l'intimée, il lui a notamment fourni une copie des décomptes d'indemnités de chômage perçues entre le 1er janvier et le 30 avril 2022, ses certificats de salaires pour 2022 et 2023 ainsi que ses fiches de salaires de janvier à mars 2024 et de novembre et décembre 2024. Puis, à plusieurs reprises également, le recourant a rappelé à l'intimée qu'il restait dans l'attente du calcul du rétroactif dû, intérêts moratoires compris, sur la base des éléments en possession de celle-ci. Il l'a ainsi mise en demeure, sous dix jours, de procéder au paiement dudit montant, ce que l'intimée n'a pas fait. Le 16 janvier 2025, il l'a mise en demeure de lui fournir un décompte dans un délai de dix jours. Le 6 mars 2025, le recourant a déposé à l'office des poursuites une réquisition de poursuite à l'encontre de l'intimée, pour un montant total de CHF 435'763.95, comprenant le salaire brut et le paiement des vacances pour les années 2022 à 2025 ainsi que le paiement des allocations familiales du 1er janvier 2022 au 30 avril 2022, le tout avec intérêts à 5% l'an. Après avoir formé opposition totale au commandement de payer qui lui a été notifié, l'intimée a rendu la décision querellée, reconnaissant ne devoir au recourant que la somme de CHF 66'403.75 sur les CHF 435'763.95 demandés. Il apparaît ainsi que le recourant ne pouvait ignorer que l'intimée rendrait une décision, puisqu'il lui a fourni les pièces qu'il jugeait nécessaires au calcul du salaire dû à titre rétroactif, qu'il l'a mise en demeure, dans un court délai de dix jours, de procéder au paiement et qu'il a de surcroît déposé une réquisition de poursuite à son endroit. En outre, ayant articulé de façon détaillée, dans ladite réquisition, le montant qu'il estimait dû par l'intimée, il a pu faire valoir son point de vue avant le prononcé de la décision attaquée, étant précisé que les faits sur lesquels celle-ci repose ne sont ni complexes ni litigieux et que le recourant n'indique pas quels faits supplémentaires et pertinents il aurait voulu apporter. Enfin, contrairement à ce qu'il soutient, l'intimée n'avait aucune obligation de lui offrir la possibilité de se déterminer sur les modalités de calcul, puisqu'il s'agit d'une question juridique et que la présente situation ne relève pas des cas exceptionnels, prévus par la jurisprudence précitée, où le droit des parties d'être interpellées sur des questions juridiques est reconnu. En outre, et comme cela

a été relevé, le recourant a pu fournir toutes les pièces qu'il estimait nécessaires pour le calcul de son droit au salaire rétroactif. Ainsi, de ce point de vue, le droit d'être entendu du recourant n'a pas été violé. En revanche, il apparaît que la décision attaquée est entachée d'un défaut de motivation. En effet, le commandement de payer notifié à l'intimée indique expressément le détail des prétentions financières du recourant. Il y est en particulier mentionné « salaires bruts et vacances » ainsi qu' « allocations

- 11/28 - A/1898/2025 familiales », les montants y relatifs portant à intérêts à 5% l'an. Or, la décision querellée ne fait état que du montant dû à titre de salaire et n'aborde pas la question des vacances, des intérêts, des annuités et des allocations familiales (remboursement dû par le recourant à l'OCAS). Or, comme cela sera exposé ci-après, la question du paiement des vacances (non prises), des annuités et des intérêts moratoires en particulier est pertinente et doit être résolue pour la détermination du montant rétroactif dû au recourant. Si celui-ci pouvait certes attaquer la décision querellée en présentant sa propre méthode de calcul, il ne pouvait en revanche pas contester en connaissance de cause la position de l'intimée. Son droit d'être entendu a donc été violé de ce point de vue. Cela étant, la violation doit être considérée comme ayant été réparée devant la chambre de céans. D'une part, une telle réparation est, sur le principe, admissible, puisque la chambre de céans dispose du même pouvoir d'examen que l'intimée (en fait et en droit ; art. 61 al. 1 let. a et b LPA) sur la question litigieuse du versement du salaire rétroactif, l'intimée ne statuant pas en opportunité (art. 61 al. 2 LPA) dans ce domaine. D'autre part, l'intimée a expliqué, dans sa réponse, pourquoi elle considère (1) qu'aucune indemnisation n'est due pour les vacances, (2) que le recourant ne peut pas bénéficier du système des annuités et (3) qu'elle n'est pas tenue de lui verser des intérêts moratoires. Le recourant a pu se déterminer sur ces explications dans sa réplique et ainsi faire valoir ses arguments devant la chambre de céans aussi efficacement qu'il aurait pu le faire devant l'intimée. Si celle-ci ne s'est certes pas déterminée sur la question de la prise en compte du montant que le recourant a dû rembourser à l'OCAS (allocation familiales perçues indûment), cette question est essentiellement juridique et peut ainsi être résolue par la chambre de céans sans détermination de l'intimée. Enfin, le renvoi constituerait une vaine formalité aboutissant à un allongement inutile de la procédure, les faits étant suffisamment établis et le dossier contenant tous les éléments nécessaires à la résolution du litige. Le grief sera donc écarté.

## **E. 5**

Le recourant soutient que la décision attaquée est nulle, dans la mesure où elle a été prise par une autorité incompétente.

### **E. 5.1**

L'art. 29 al. 1 Cst. prévoit que toute personne a droit, dans une procédure judiciaire ou administrative, à ce que sa cause soit traitée équitablement et jugée dans un délai raisonnable. La jurisprudence a tiré de cette disposition un droit à ce que l'autorité administrative qui statue le fasse dans une composition correcte et impartiale (ATF 142 I 172 consid. 3.2 et les références citées). En outre, l'autorité administrative qui statue doit le faire dans une composition conforme à la loi (ATF 131 I 31 consid. 2.1.2.1).

### **E. 5.2**

La composition de l'autorité est définie selon les règles du droit de procédure ou d'organisation. Celui-ci prévoit généralement des quorums afin d'assurer le fonctionnement des autorités collégiales. L'autorité est ainsi valablement constituée lorsqu'elle siège dans

une composition qui correspond à ce que le droit

- 12/28 - A/1898/2025 d'organisation ou de procédure prévoit. Si l'autorité statue alors qu'elle n'est pas valablement constituée, elle commet un déni de justice formel. Le droit constitutionnel à une composition correcte de l'autorité décisionnelle est de nature formelle. Sa violation, quelles que soient les chances de succès du recours sur le fond, conduit à l'annulation de l'arrêt entrepris (ATF 142 I 172 consid. 3.2 et les références citées).

### **E. 5.3**

Une décision ne saurait être valable si elle a été rendue par une autorité qui n'était pas habilitée par l'ordre juridique à la prononcer. La conséquence de l'incompétence de l'auteur d'une décision peut varier suivant les circonstances : nullité ou simple annulabilité (ATA/49/2025 du 14 janvier 2025 consid. 4.3 ; ATA/778/2022 du 9 août 2022 consid. 2c et la référence citée). Entrent avant tout en considération comme motifs de nullité l'incompétence fonctionnelle et matérielle de l'autorité appelée à statuer, ainsi qu'une erreur manifeste de procédure (ATF 149 IV 9 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 7B\_526/2025, 7B\_636/2025, 7B\_637/2025 et 7B\_638/2025 du 3 novembre 2025 consid. 4.1). Le Tribunal fédéral indique à cet égard que l'incompétence fonctionnelle ou matérielle, si elle est manifeste ou du moins aisément reconnaissable, peut constituer un motif de nullité, à moins que l'autorité qui a pris la décision ne dispose dans le domaine en cause d'un pouvoir général de décision ou que la reconnaissance de la nullité soit incompatible avec la sécurité du droit (ATF 136 II 489 consid. 3.3).

### **E. 5.4**

L'art. 3 de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 (LAC - B 6 05) prévoit que les communes genevoises ont pour organes un conseil municipal (let. a) et un CA (let. b).

### **E. 5.5**

Selon l'art. 42 LAC, le CA répartit ses fonctions entre ses membres. Il nomme chaque année sa présidence et sa vice-présidence (al. 1). La présidente ou le président du CA prend le titre de maire (al. 2).

### **E. 5.6**

L'art. 43 LAC dispose que le CA prend ses décisions à la majorité des membres présents (al. 1). Il est tenu un procès-verbal des séances mentionnant, en particulier, les décisions prises (al. 2). Ce procès-verbal n'est pas public (al. 3).

### **E. 5.7**

Aux termes de l'art. 48 LAC, le CA est chargé, dans les limites de la constitution et des lois, notamment d'administrer la commune (let. a), d'accomplir toutes les autres fonctions qui lui sont attribuées par la législation (let. p), d'engager et de nommer le personnel de l'administration municipale, de fixer son salaire, de le contrôler et de le révoquer conformément au statut du personnel (let. r).

### **E. 5.8**

L'art. 50 LAC prévoit que le CA représente la commune envers les tiers (al. 1). Il est engagé par la signature du maire ou par celle d'un membre délégué du CA, à l'exception des cas figurant à l'al. 3 pour lesquels il est lié par les signatures du maire et d'un membre délégué du CA (al. 2). Le CA délègue ceux de ses membres qui sont chargés de représenter

la commune dans la passation des actes prévus à l'art. 30 al. 1 let. k (al. 3).

- 13/28 - A/1898/2025

### **E. 5.9**

Selon l'art. 3 du statut du personnel de la commune B\_\_\_\_\_ du 20 mai 2014 (LC 33 151 ; ci-après : le statut), le CA est chargé de l'application du statut. Il définit la politique des ressources humaines et adopte les dispositions d'exécution et les directives nécessaires (al. 1). Le CA exerce les fonctions d'employeur, notamment en ce qui concerne l'engagement et la résiliation des rapports de travail. Il peut déléguer ses compétences d'employeur au secrétaire général (al. 2).

### **E. 5.10**

En matière administrative, les faits doivent en principe être établis d'office et, dans la mesure où l'on peut raisonnablement exiger de l'autorité qu'elle procède à cette recherche, les règles sur la répartition du fardeau de la preuve ne s'appliquent pas. Il n'en demeure pas moins que, lorsque les preuves font défaut, ou si l'on ne peut raisonnablement exiger de l'autorité qu'elle les recueille, la règle de l'art. 8 du code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC ; RS 210) est applicable par analogie. Pour les faits constitutifs d'un droit, le fardeau de la preuve incombe à celui qui entend se prévaloir de ce droit (ATF 112 Ib 65 consid. 3 ; ATA/11/2025 du 7 janvier 2025 consid. 3.5 ; ATA/1240/2018 du 20 novembre 2018 consid. 6).

### **E. 5.11**

En l'espèce, il n'est à juste titre pas contesté que la décision querellée devait être prise par le CA de l'intimée (art. 48 let. r LAC notamment). Comme cela ressort de l'en-tête de ladite décision, celle-ci a été prise par le CA le 17 avril 2025 et a été signée par le maire. Elle a donc été prononcée par l'autorité compétente et dans le respect de l'art. 50 LAC, la signature du maire engageant valablement le CA. Contrairement à ce que prétend ou laisse entendre le recourant, rien ne permet de considérer que ladite décision n'a été prise que par le maire ou qu'elle n'a pas été soumise au vote ou prise à la majorité des membres présents. D'une part, l'intimée a confirmé qu'elle avait été prise par le CA in corpore à l'issue de sa séance hebdomadaire ordinaire du 17 avril 2025. D'autre part, le recourant n'apporte aucun élément sérieux, ni même aucun indice, qui permettrait d'en douter. Le grief sera par conséquent écarté.

### **E. 6**

Le recourant se plaint de la violation des art. 40 ss du statut et conteste le calcul effectué par l'intimée en lien avec le salaire rétroactif auquel il peut prétendre.

### **E. 6.1**

Selon l'art. 2 du statut, les rapports de travail sont soumis au droit public (al. 1). Ils sont régis par le statut, ses dispositions d'exécution et par les contrats individuels de travail conclus entre la commune et son personnel. S'il y a contradiction entre le statut et le contrat de travail, la disposition contenue dans le statut est applicable (al. 2). Si le statut n'en dispose pas autrement, les dispositions de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le CC (CO, Code des obligations - RS 220) sur le contrat de travail (art. 319 ss) sont applicables par analogie à titre de droit supplétif (al. 3). Les rapports de travail de droit public ne sont en principe pas soumis aux dispositions du CO, à l'exception des art. 331 al. 5 et 331a à

331e CO, relatifs aux rapports juridiques avec l'institution de prévoyance (art. 342 al. 1 let. a CO). Aussi bien le statut de la fonction publique peut-il être librement organisé par les cantons.

- 14/28 - A/1898/2025 Ce statut, qui, pour être en général globalement plus favorable, peut comporter par rapport au CO des contraintes plus sévères sur certains points. Les règles relatives au contrat de travail sont seulement applicables à titre subsidiaire, en cas de lacunes dans la réglementation ou si celle-ci le prévoit (ATF 138 I 232 consid. 6.1). Par ailleurs, l'application du droit privé à titre de droit cantonal supplétif n'oblige en principe pas le juge administratif à interpréter les normes concernées comme elles le sont en droit privé ; il peut tenir compte des spécificités du droit public (ATF 139 I 57 consid. 5. 1 ; 138 I 232 consid. 6.1 ; ATA/1359/2025 du 9 décembre 2025 consid. 3.4).

## **E. 6.2**

Le droit au traitement prend naissance le jour où commencent les rapports de travail et s'éteint le jour où ceux-ci prennent fin (art. 40 du statut). Selon l'art. 41 du statut, le traitement comprend le traitement de base versé en douze mensualités (let. a), la compensation au renchérissement, complémentaire au traitement de base, calculée en fonction de l'indice genevois des prix à la consommation arrêté au 31 octobre de l'année précédente, sous réserve de l'adoption du budget par le Conseil municipal (let. b) et un treizième mois de traitement, représentant 1/12e du traitement annuel brut de base (let. c). Le traitement annuel est versé en treize mensualités (art. 50 al. 1 du statut).

### **E. 6.2.1**

Aux termes de l'art. 42 du statut, le traitement annuel de base des collaborateurs est fixé conformément à la grille des traitements annexée au statut (al. 1). La grille des traitements est adaptée chaque année à l'évolution de l'indice genevois des prix à la consommation par l'incorporation, conformément au budget adopté par le Conseil municipal, de l'allocation de compensation au renchérissement versée de l'année précédente (al. 2). Le CA fixe le traitement initial dans les limites de la classe de fonction correspondant au poste concerné, et alloue un nombre d'annuités tenant équitablement compte de l'expérience utile au poste, du niveau de formation de la personne, des connaissances spéciales acquises, des traitements des collaborateurs en place et de la situation du marché de l'emploi (art. 44 al. 1 du statut). Le maximum de la classe est atteint par les augmentations annuelles ordinaires dites « annuités ». L'annuité est versée au début de chaque année civile, dès la 2e année de service (art. 46 du statut). Lorsque le collaborateur a une absence cumulée de plus de 180 jours durant une année pour cause de congé non payé ou d'empêchement fautif de travailler, l'augmentation annuelle ordinaire à la fin de l'année civile suivante est suspendue ; seule l'allocation vie chère reste applicable (art. 48 du statut).

### **E. 6.2.2**

Selon les règles du CO relatives au contrat de travail, applicables par renvoi de l'art. 2 al. 3 du statut, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO). Si des délais plus courts ou d'autres termes de paiement ne sont pas prévus par accord ou ne sont pas usuels et sauf clause contraire d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, le salaire est payé au travailleur à la fin

- 15/28 - A/1898/2025 de chaque mois (art. 323 al. 1 CO). L'art. 323 al. 1 CO traduit ainsi dans la loi le principe du versement mensuel du salaire de base. Le paiement de la rémunération intervient en principe à la fin du mois, en vertu du principe général relatif à l'exigibilité des créances mensuelles (art. 76 al. 1 CO ; Aurélien WITZIG, in Commentaire romand - Code des obligations I, vol. 2, Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], 3e éd., 2021, n. 2 ad art. 323).

### **E. 6.2.3**

Conformément aux règles générales du droit des obligations, le débiteur qui est en demeure pour le paiement d'une somme d'argent doit l'intérêt moratoire au taux de 5% l'an (art. 104 al. 1 CO). La demeure suppose entre autres conditions que la créance soit exigible et, sauf cas spéciaux, que le créancier ait interpellé le débiteur. Lorsque le jour de l'exécution a été déterminé d'un commun accord, ou fixé par l'une des parties en vertu d'un droit à elle réservé et au moyen d'un avertissement régulier, le débiteur est mis en demeure par la seule expiration de ce jour (art. 102 al. 2 CO). En principe, le salaire est payé au travailleur à la fin de chaque mois, sauf clause contraire d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (art. 323 al. 1 CO). Dans le régime général, ces créances portent intérêt dès la fin du mois où elles sont devenues exigibles (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_204/2023 du 23 juillet 2024 consid. 7.1 ; 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 6.1). L'État et les administrés sont tenus de payer des intérêts moratoires de 5% l'an, lorsqu'ils sont en demeure d'exécuter une obligation pécuniaire de droit public. Il s'agit là d'un principe général du droit, non écrit, auquel la loi peut certes déroger, mais qui prévaut lorsque celle-ci ne prévoit rien, comme c'est le cas en l'espèce (ATF 143 II 37 consid. 5.2.1 ; 101 Ib 252 consid. 4b ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_546/2008 du 29 janvier 2009 consid. 3.2 ; ATA/908/2024 du 6 août 2024 consid. 4.5). En tant que collectivité publique territoriale dotée de la personnalité juridique (art. 132 de la constitution de la République et canton de Genève du 14 octobre 2012 - Cst-GE - A 2 00), l'intimée est soumise à cette jurisprudence.

### **E. 6.3**

Selon l'art. 324 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail (al. 1). Le travailleur impute sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail, ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). Ainsi, lorsque l'employeur est en demeure d'accepter la prestation du travailleur ou qu'il lui a signifié un congé immédiat injustifié, il doit payer son salaire, le cas échéant jusqu'à ce qui aurait été l'échéance ordinaire du contrat. Toutefois, en vertu de l'art. 324 al. 2 CO, l'employeur peut imputer sur sa dette salariale le revenu que le travailleur a gagné en exécutant un autre travail, ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_362/2015 du 1er décembre 2015 consid. 5.2).

#### **E. 6.3.1**

Selon la doctrine, la libération définitive du devoir de prêter constitue un cas de demeure de la partie employeuse (art. 324 al. 1 CO) et n'affecte pas le droit au

- 16/28 - A/1898/2025 salaire (Karine LEMPEN/Rachel SALEM, Le droit à la réintégration suite à un congé de rétorsion, DTA 2020 p. 97 ss, 100 et les références citées ; Gabriel AUBERT, Libération de l'obligation de travailler et interdiction de travailler pendant le délai de congé, in DTA 2002 p. 129, 130).

### **E. 6.3.2**

La créance en paiement du salaire porte sur tous les éléments qui composent le salaire (salaire en espèces et en nature). Le travailleur doit en effet percevoir le revenu qui aurait été le sien si l'employeur n'avait pas été en demeure. Les indemnités couvrant des frais liés à l'exécution du travail (indemnités mensuelles de repas et de frais de représentation par exemple) sont en revanche des prestations distinctes du salaire ; elles ne sont donc pas dues pendant les périodes d'incapacité de travail ou de libération de l'obligation de travailler ni durant celles au cours desquelles le travailleur reste inactif en raison de la demeure de son employeur (Stéphanie PERRENOUD in Commentaire romand - Code des obligations I, vol. 2, Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], 3e éd., 2021, n. 21 ad art. 324).

### **E. 6.3.3**

L'art. 324 al. 2 CO repose sur le principe selon lequel le travailleur ne doit pas s'enrichir au détriment de l'employeur en recevant un salaire de celui-ci sans lui fournir de contre-prestation et en acquérant simultanément un gain complémentaire issu d'une autre activité professionnelle ; ce principe est applicable au travailleur libéré de l'obligation de travailler (ATF 128 III 271 consid. 4a/bb ; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 4.2 ; 4A\_509/2014 du 4 février 2015 consid. 4.1). L'art. 324 al. 2 CO pose ainsi le principe de l'interdiction des avantages injustifiés (Stéphanie PERRENOUD in Commentaire romand - Code des obligations I, vol. 2, Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], 3e éd., 2021, n. 23 ad art. 324). L'art. 44 al. 1 CO, qui a également trait à la responsabilité contractuelle par le renvoi de l'art. 99 al. 3 CO, oblige le créancier à prendre les mesures raisonnables pour limiter son dommage ; l'art. 324 al. 2 CO exprime ce principe général (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_509/2014 du 4 février 2015 consid. 4.1 et la référence citée).

### **E. 6.3.4**

Selon la jurisprudence, la demeure de l'employeur suppose que le travailleur ait offert ses services (ATF 135 III 349 consid. 4.2 ; 115 V 437 consid. 5a ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 5.1). Cette offre de services (d'exécution de ses prestations de travail) du travailleur doit être claire et sérieuse (eindeutig ; ATF 115 V 437 consid. 5a). Elle peut être orale ou écrite, ou encore réelle, lorsque le travailleur se présente à son poste (ATF 115 V 444, consid. 5 et 6 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.259/2003 consid. 2.1 du 2 avril 2024). Il faut que, d'après les circonstances, l'employeur de bonne foi puisse comprendre que le travailleur a l'intention d'exécuter son travail. Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectivement offert ses services (art. 8 CC). Le travailleur doit également être en mesure et apte à exécuter effectivement sa prestation de travail (ATF 111 II 463 consid. 5a). Ce n'est qu'à ces conditions que l'employeur (créancier de cette prestation) peut être en demeure de l'accepter et, en conséquence, tenu de payer le

- 17/28 - A/1898/2025 salaire en vertu de l'art. 324 al. 1 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_464/2018 du 18 avril 2019 consid. 4.2.2 et les références citées). L'offre de services équivaut à une mise en demeure. Elle doit être répétée régulièrement, l'employé ne pouvant s'en dispenser que tant qu'il n'existe aucun indice de la volonté de l'employeur d'accepter à nouveau ses services. Le travailleur ne peut toutefois se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services lorsque l'employeur l'a valablement libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé ou lorsqu'il n'aurait de toute manière pas accepté la prestation de travail offerte (ATF 135 III 349 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_289/2010 du 27 juillet 2010

consid. 4.1 ; Stéphanie PERRENOUD in Commentaire romand - Code des obligations I, vol. 2, Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], 3e éd., 2021, n. 12 ad art. 324). Le refus légitime du travailleur de fournir sa prestation, comme il en va en cas de retard de l'employeur dans le paiement de son salaire, justifie une application analogique des règles sur la demeure (art. 324 al. 1 CO ; Stéphanie PERRENOUD, op. cit., n. 16 ad art. 324).

#### **E. 6.4**

La jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT retient que, lorsque la réintégration d'un fonctionnaire (international) est prononcée avec effet rétroactif à la date à laquelle il a été illégalement mis fin à son engagement, celui-ci est réputé avoir continué à exécuter son service après cette date dans les mêmes conditions qu'auparavant et a droit, en conséquence, au bénéfice de la rémunération et des divers avantages pécuniaires qu'il aurait perçus si tel avait été le cas. Le fonctionnaire réintégré est en principe en droit de prétendre au rétablissement du statu quo ante, ce qui induit notamment le versement de la rémunération que l'intéressé aurait dû percevoir s'il avait continué à exercer ses fonctions (Tribunal administratif de l'OIT, jugement n° 4092 du 28 novembre 2018 consid. 7, cause G. c/ OMSP ; ATA/1022/2020 du 13 octobre 2020 consid. 2a). Dans un arrêt de 2020, la chambre administrative, se penchant en particulier sur le droit au traitement durant la phase entre la résiliation des rapports de service et l'entrée en force de l'arrêt ayant ordonné la réintégration d'un fonctionnaire, a retenu que celui-ci avait droit à un traitement (ATA/648/2020 du 7 juillet 2020 consid. 7e). Le recours contre l'ATA/648/2020 précité a été rejeté par le Tribunal fédéral dans un arrêt du 25 janvier 2021 (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_546/2020, 8C\_575/2020). Le Tribunal fédéral a relevé qu'on ne voyait pas en quoi les juges cantonaux avaient fait une application arbitraire du droit cantonal en admettant les prétentions de l'employé en paiement de son salaire pour la période allant de la date de la résiliation des rapports de service à celle de l'entrée en force du jugement ordonnant sa réintégration ; en effet, la reconnaissance d'un droit au paiement du traitement qui aurait été dû si les rapports de service n'avaient jamais cessé découlait de la notion même de réintégration, en l'absence de disposition qui excluait le droit à un traitement rétroactif en cas de réintégration ordonnée par l'autorité judiciaire (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_635/2021 du 13 janvier 2022 consid. 6.2 ; 8C\_546/2020 du 25 janvier 2021 consid. 6.3.4).

- 18/28 - A/1898/2025 Dans un arrêt plus récent portant sur une affaire similaire, le Tribunal fédéral a confirmé que le fait qu'une employée licenciée à tort n'ait pas été réintégrée dans ses fonctions pendant la durée de la procédure cantonale ne changeait rien au fait qu'une fois la réintégration ordonnée par arrêt entré en force, elle avait droit au paiement du salaire qui aurait été dû si les rapports de service n'avaient jamais cessé (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_635/2021 du 13 janvier 2022 consid. 6.3).

#### **E. 6.5**

Les membres du personnel ont droit à des vacances annuelles sans réduction de traitement (art. 70 al. 1 du statut). Il est interdit au personnel de se livrer à un travail rémunéré pour des tiers pendant les vacances (art. 73 du statut). Le statut ne règle pas la question du traitement des vacances non prises. Selon la jurisprudence de la chambre administrative, dans des cas ne concernant pas la prise des vacances pendant la durée du délai de congé avec libération de l'obligation de travailler à la suite d'un licenciement, la non-compensation financière des vacances non prises à la fin des rapports de service est appliquée de longue date et est

admise. En effet, les vacances ont pour premier but de permettre au personnel de la fonction publique de se reposer (ATA/1359/2025 précité consid. 3.10) et il est dès lors fondamental qu'elles soient prises pendant la durée des rapports de service, toute autre solution vidant le but même des vacances de tout sens (ATA/384/2014 du 27 mai 2014 consid. 11 ; ATA/425/2010 du 22 juin 2010 consid. 8b; ATA/683/2002 du 12 novembre 2002 consid. 4a). Selon la jurisprudence constante de la chambre de céans, il n'y a aucune raison de placer la personne dans une meilleure situation du fait qu'elle a été libérée de son obligation de travailler (ATA/1190/2022 du 29 novembre 2022 consid. 3b ; ATA/942/2021 du 14 septembre 2021 consid. 9 ; ATA/1190/2017 du 22 août 2017 consid. 12 et la référence citée). Selon l'art. 329d CO, l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature (al. 1). Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (al. 2). La jurisprudence a déduit de l'art. 329d al. 1 CO que le travailleur ne doit pas être traité, du point de vue salarial, différemment lorsqu'il est en vacances que s'il travaillait (ATF 136 III 283 consid. 2.3.5 et les arrêts cités). Par cette formule, le Tribunal fédéral entendait éviter que, pendant les vacances, le travailleur s'expose à voir ses revenus baisser ou disparaître, ce qui pourrait le conduire à continuer à travailler et aurait pour conséquence de compromettre le but des vacances, qui est de pouvoir bénéficier d'un repos effectif (ATF 129 III 664 consid. 7.3). La formule utilisée par le Tribunal fédéral ne doit donc pas être comprise dans le sens que celui-ci aurait droit à un salaire supplémentaire. Cela équivaldrait à un accroissement de revenu, ce qui n'est précisément pas souhaité sous l'angle de l'art. 329d al. 1 CO (ATF 129 III 664 consid. 7.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_285/2015 du 22 septembre 2015 consid. 3.1). Le travailleur a droit à son salaire au moment où les vacances sont prises (ATF 129 III 664 consid. 7.2). Il doit recevoir autant que ce qu'il aurait obtenu s'il avait

- 19/28 - A/1898/2025 travaillé pendant cette période (ATF 136 III 283, consid. 2.3.5 ; 134 III 399 consid. 3.2.4.2). Lorsqu'au terme des rapports de travail, l'employé n'a pas pu prendre en nature l'entier de son droit en vacances, il dispose d'une prétention pécuniaire en remplacement des vacances non prises. Cette indemnité se calcule sur la base du salaire complet, treizième salaire ou bonus inclus, que le travailleur percevait en dernier lieu (Patricia DIETSCHY-MARTENET, in Commentaire romand - Code des obligations I, vol. 2, Luc THÉVENOZ/Franz WERRO [éd.], 3e éd., 2021, n. 4 s. ad art. 329d).

## **E. 6.6**

L'État de Genève et les communes du canton sont tenus de réparer le dommage résultant pour des tiers d'actes illicites commis soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence par leurs fonctionnaires ou agents dans l'accomplissement de leur travail (art. 2 al. 1 de la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 - LREC - A 2 40). Les prétentions en dommages et intérêts contre l'État relèvent de la compétence du Tribunal civil de première instance conformément à l'art. 7 al. 1 LREC (ATA/613/2025 du 3 juin 2025 consid. 3.1 ; ATA/202/2024 du 13 février 2024 consid. 4 ; ATA/211/2023 du 7 mars 2023 consid. 8e). Les conclusions en dommages et intérêts formulées par l'employé ou le fonctionnaire sont par conséquent irrecevables devant la chambre de céans (ATA/561/2025 du 20 mai 2025 consid. 3.2).

## **E. 7**

En l'espèce, l'intimée a décidé de verser au recourant, à titre de salaire rétroactif, une somme de CHF 66'403.75 pour la période du 1er janvier 2022 au 14 avril 2024 et a refusé de lui verser un quelconque montant pour la période postérieure au 14 avril 2024, puisqu'après cette date, il était en demeure de fournir sa prestation de travail. Pour des raisons pratiques, ces deux périodes seront analysées séparément.

### **E. 7.1**

En premier lieu, pour la période du 1er janvier 2022 au 14 avril 2024, il n'est pas contesté que les rapports de service du recourant ont duré de son engagement jusqu'à leur résiliation le 24 septembre 2021, celle-ci prenant effet le 31 décembre 2021. La résiliation a été déclarée exécutoire nonobstant recours, et la requête de restitution de l'effet suspensif a été rejetée. Il a, par conséquent, cessé d'être fonctionnaire à compter du 1er janvier 2022. Par arrêt du 12 mars 2024, la chambre de céans a toutefois annulé la décision de résiliation et proposé sa réintégration, ce que la commune a accepté. Le recourant a ainsi été rétabli dans son statut de fonctionnaire. Celui-ci soutient que l'intimée aurait dû lui verser un salaire tenant compte des vacances non prises, des intérêts moratoires, des allocations familiales qu'il aurait dû percevoir s'il n'avait pas été licencié et des annuités. Il lui reproche en outre d'avoir déduit du montant alloué les revenus qu'il a obtenus de son nouvel emploi.

#### **E. 7.1.1**

Il ressort de la jurisprudence précitée qu'en l'absence de disposition qui excluait le droit à un traitement rétroactif en cas de réintégration ordonnée par

- 20/28 - A/1898/2025 l'autorité judiciaire, comme c'est le cas en l'occurrence, le fonctionnaire réintégré est en principe en droit de prétendre au rétablissement du statu quo ante, ce qui induit notamment le versement de la rémunération qu'il aurait dû percevoir s'il avait continué à exercer ses fonctions. Une telle solution s'impose d'autant plus in casu que l'art. 324 CO, applicable par renvoi de l'art. 2 al. 3 du statut et en l'absence de disposition statutaire réglant la question, prévoit en son al. 1 que si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail, comme cela a été le cas dès lors que la résiliation des rapports de service du recourant a été jugée contraire au droit, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail. Ainsi, et dès lors que le recourant, après avoir été licencié et libéré définitivement de son obligation de prester, a été rétabli dans son statut de fonctionnaire, il est réputé avoir continué à exercer sa fonction après le 31 décembre 2021 dans les mêmes conditions qu'auparavant et avoir droit, en conséquence, au bénéfice des effets pécuniaires qui en découlent, en particulier le versement de son salaire. L'intimée ne le conteste d'ailleurs pas. Celle-ci a néanmoins considéré qu'il convenait d'imputer sur le salaire versé à titre rétroactif les montants qu'il a perçus du Pôle emploi français et de son nouvel employeur. La position de l'intimée doit être suivie pour la partie qui concerne les montants que le recourant a perçus de son nouvel employeur. Certes, il a été vu que lorsque la réintégration d'un fonctionnaire est prononcée avec effet rétroactif à la date à laquelle il a été illégalement mis fin à son engagement, celui-ci a droit au bénéfice de la rémunération et des divers avantages pécuniaires qu'il aurait perçus si tel avait été le cas. Cette solution rejoint d'ailleurs celle prévue par l'art. 324 al. 1 CO, applicable par renvoi de l'art. 2 al. 3 du statut. Or, le paiement à titre rétroactif du salaire dû ne doit pas non plus conduire à une surindemnisation de l'employé. L'art. 324 al. 2 CO, applicable lui aussi par renvoi de l'art. 2 al. 3 du statut, le rappelle en tant qu'il prévoit que le travailleur impute sur son salaire ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail. Ce principe général de non-surindemnisation

doit au demeurant trouver application en droit public également. C'est donc à juste titre que l'intimée a déduit les montants que le recourant a perçus de son nouvel employeur du salaire qu'elle est tenue de lui verser à titre rétroactif. En revanche, elle n'était pas fondée à déduire les indemnités du Pôle emploi français touchées par le recourant. En effet, dans un arrêt de 2021 (4A\_290/2021 du 25 novembre 2021), le Tribunal fédéral a confirmé que les art. 29 et 54 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0), qui prévoient notamment une subrogation de la caisse de chômage dans les droits de l'assuré (art. 29 al. 2 LACI), ne visent pas les caisses de chômage étrangères (consid. 3.2) et que le fait d'agir contre l'employeur pour obtenir le versement de salaires impayés et de recourir aux prestations de l'assurance chômage n'a rien d'illégal, à tout le moins en droit suisse (consid. 3.3).

- 21/28 - A/1898/2025 Les arguments contraires du recourant en lien avec l'imputation des montants qu'il a perçus de son nouvel employeur ne changent pas ce qui précède. S'il prétend que « l'indemnité » a une vocation condamnatoire et réparatrice, assimilable à un tort moral, et que l'intimée devait lui verser l'intégralité des montants dont elle aurait dû s'acquitter si les rapports de service n'avaient pas cessé, une telle solution ne ressort d'aucune disposition légale et est contraire à l'art. 324 al. 2 CO. Il convient également de relever que l'intéressé réclame le paiement d'un montant de CHF 435'763.95, soit un montant qui dépasse très largement celui de l'indemnité qu'il aurait pu obtenir si l'intimée avait refusé de le réintégrer (soit entre un et six mois du dernier traitement brut, soit au maximum CHF 52'853.10, conformément à l'art. 107 al. 2 du statut). En outre, à l'exception du cas où le CA refuse de réintégrer un fonctionnaire licencié de façon contraire au statut ou de façon abusive au sens de l'art. 336 CO (art. 107 du statut), hypothèse non concernée in casu, aucune norme statutaire ne prévoit le versement d'une indemnité en cas de licenciement contraire au droit. Quant à l'art. 336a CO, qui dispose que la partie qui résilie abusivement le contrat (au sens de l'art. 336 CO) doit verser à l'autre une indemnité, il ne trouve pas application in casu, puisqu'en toute hypothèse, la chambre administrative a nié, dans l'ATA/354/2024 précité entré en force, que le licenciement du recourant était abusif au sens de l'art. 336 CO (consid. 6 ss). À cela s'ajoute qu'en droit privé, la résiliation abusive met fin aux rapports de travail, ce qui n'est pas nécessairement le cas en droit public. Enfin, le recourant estime que rien ne justifie que l'intimée tire avantage des charges supportées par son nouvel employeur. Or, il perd de vue que l'activité de l'agent public, comme le contrat de travail, est synallagmatique. Le travail fourni par l'employé et le salaire versé par l'employeur sont des prestations qui s'échangent l'une l'autre. L'intérêt de l'employeur est de recevoir le travail et l'intérêt de l'employé est de percevoir son salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_53/2011 du 28 avril 2011 consid. 2.1.1). Par conséquent, son nouvel employeur n'a pas été lésé en l'engageant et en lui versant un salaire, puisqu'il a bénéficié de ses prestations de travail. Le grief est donc partiellement fondé, étant précisé qu'il appartiendra au recourant d'informer le Pôle emploi français du salaire rétroactif qu'il doit percevoir de l'intimée.

### **E. 7.1.2**

En ce qui concerne la question des annuités, l'employé licencié à tort puis réintégré a droit en principe au bénéfice des divers avantages pécuniaires qu'il aurait perçus s'il avait continué à exercer son travail. Les annuités doivent être considérées comme faisant partie de ces avantages pécuniaires, puisqu'elles constituent des augmentations annuelles

ordinaires du traitement (arts. 41, 42, 44 et 46 du statut) des employés de l'intimée.

- 22/28 - A/1898/2025 Néanmoins, elles peuvent, conformément à l'art. 48 du statut, être suspendues lorsque le collaborateur a une absence cumulée de plus de 180 jours durant une année pour cause de congé non payé ou d'empêchement fautif de travailler. Tel n'est toutefois pas le cas du recourant. En effet, s'il a certes eu une absence de plus de deux ans, celle-ci n'est pas liée à un congé non payé ni due à un empêchement fautif de travailler, puisqu'elle résulte de la résiliation de ses rapports de service, annulée par la chambre de céans. Par conséquent, l'intimée ne pouvait pas renoncer à inclure les annuités dans le calcul du salaire qu'elle doit lui verser à titre rétroactif. Le fait que le système d'annuités ait pour but, d'après l'intimée, de fidéliser l'employé et de marquer une reconnaissance pour le service accompli ne change rien au fait que le recourant a droit au bénéfice des divers avantages pécuniaires qu'il aurait perçus s'il avait continué à exercer son travail. Par ailleurs, l'intimée se prévaut du fait que le recourant a travaillé pour un autre employeur depuis le 1er mai 2022. Elle ne peut toutefois rien en tirer, puisqu'elle ne saurait lui reprocher d'avoir pris les mesures raisonnables – soit trouver un nouvel emploi après avoir été licencié, la décision y relative ayant de surcroît été déclarée exécutoire nonobstant recours – pour limiter son dommage. Le grief est donc fondé.

#### **E. 7.1.3**

Le recourant ne prétend pas avoir été empêché de prendre toutes ses vacances de l'année 2021. Sur la question du paiement des vacances, seules sont donc litigieuses les années 2022 à 2024 (avril 2024). Aucune disposition du statut ne donne un droit à un fonctionnaire licencié à tort puis réintégré au paiement des vacances qu'il n'a nécessairement pas pu prendre pendant la période où il a cessé son activité au sein de l'intimée. Il ressort des règles du CO sur le contrat de travail, applicables à titre supplétif (art. 2 al. 3 du statut), qu'un travailleur dispose certes d'une prétention pécuniaire en remplacement des vacances non prises lorsqu'au terme des rapports de travail, il n'a pas pu prendre en nature l'entier de son droit en vacances. Or, en l'occurrence, dès le 1er janvier 2022, le recourant ne travaillait plus pour l'intimée, la résiliation des rapports de service ayant pris effet au 31 décembre 2021. Dès lors, pour les années 2022 à 2024 (avril 2024), il ne bénéficiait plus d'un droit aux vacances dont l'intimée était la débitrice. Si l'employé licencié à tort puis réintégré a certes droit au bénéfice des divers avantages pécuniaires qu'il aurait perçus s'il avait continué à exercer son travail, les vacances ont cependant pour but premier de permettre au personnel de la fonction publique communale de se reposer. Elles doivent ainsi être prises, dans la mesure du possible, pendant la période d'activité, et leur but n'est pas de conduire à un accroissement de revenu, ni à une surindemnisation des employés. En outre, elles ne font pas partie des éléments composant le salaire. Pour ces raisons, elles ne

- 23/28 - A/1898/2025 sauraient être considérées comme un avantage pécuniaire découlant des rapports de service. Pour le surplus, il apparaît illogique d'accorder un droit à des vacances à un fonctionnaire qui ne travaille plus pour un employeur, les vacances n'ayant de sens que si elles sont prises pendant la période d'activité. Par conséquent, c'est à juste titre que l'intimée a refusé d'octroyer au recourant un montant correspondant aux « vacances non prises ». Le grief sera écarté.

#### **E. 7.1.4**

En ce qui concerne le montant de CHF 1'200.- que le recourant a été sommé de restituer à l'OCAS par décision du 2 avril 2024 pour la période du 1er janvier au 30 avril 2022

(allocations familiales versées à tort), aucune norme statutaire ni aucune disposition du CO relative au contrat de travail ne lui donne un droit au remboursement du montant qu'il dit avoir dû verser et qu'il n'a ainsi pas pu percevoir, étant au demeurant précisé qu'il n'apporte pas la preuve du remboursement. En outre, on comprend de ses écritures qu'il demande la réparation du dommage qu'il dit avoir subi, soit le fait qu'il n'a pas pu recevoir de l'OCAS un montant de CHF 1'200.- à titre d'allocations familiales (non-augmentation de son patrimoine). Or, conformément à la jurisprudence précitée, les prétentions en dommages et intérêts contre l'État relèvent de la compétence du Tribunal civil de première instance, si bien que la chambre de céans n'est pas compétente pour en connaître.

#### **E. 7.1.5**

Enfin, en l'absence d'une disposition contraire dans le statut, le salaire des employés de l'intimée, tel que l'était le recourant, est payé à la fin de chaque mois, conformément à l'art. 323 al. 1 CO. Ainsi, ces créances portent intérêt dès la fin du mois où elles sont devenues exigibles, soit à la fin de chaque mois, sans qu'une interpellation du travailleur soit nécessaire. Dès lors que le salaire que le recourant aurait perçu s'il n'avait pas été licencié lui est dû à titre rétroactif, l'intimée est en demeure de lui verser ce salaire et doit par conséquent lui payer des intérêts moratoires de 5% l'an, étant précisé que l'intéressé a requis, dans sa réquisition de poursuite, le paiement de ces intérêts. L'intimée ne pouvait donc pas refuser d'accéder à sa demande. Celle-ci objecte que le Tribunal administratif de l'OIT a renoncé à accorder des intérêts moratoires à la somme allouée à un employé pour tenir compte du fait que celle-ci était sensiblement supérieure à la somme qui aurait pu lui revenir en cas d'indemnités. Or, la jurisprudence de l'OIT ne saurait primer les principes généraux du droit, qui lient l'intimée et la chambre de céans. Le grief est donc bien fondé.

- 24/28 - A/1898/2025

#### **E. 7.2**

En second lieu, pour la période postérieure au 14 avril 2024, l'intimée ne conteste pas avoir exprimé sa volonté de maintenir les rapports de service avec le recourant à la suite de l'ATA/354/2024 précité. Celui-ci ne le conteste pas non plus (contrairement toutefois à ce qu'il a fait dans la procédure portant sur la résiliation de ses rapports de service prononcée les 30 janvier et 6 février 2025). Les parties doivent être suivies sur ce point, l'intimée ayant fait savoir au recourant, le 4 avril 2024, qu'elle entendait se conformer à l'arrêt précité et lui a donné rendez-vous le 15 avril 2024 pour qu'il reprenne son poste de caporal. Il est donc établi qu'elle a exprimé sa volonté de maintenir les rapports de service avec lui. Elle lui a également offert un poste déterminé (celui de caporal), contrairement à ce qu'il prétend. La demeure de l'employeur réglée par l'art. 324 CO, applicable par renvoi de l'art. 2 al. 3 du statut, suppose corrélativement que le travailleur ait offert ses services. À défaut, l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire. Se pose donc la question de savoir si le recourant a accepté sa réintégration, proposée par l'intimée, ou s'il l'a refusée pour des motifs légitimes, l'intéressé faisant valoir que l'intimée n'a pas offert les conditions adéquates à sa réintégration. À la suite de l'invitation de l'intimée à reprendre son poste de caporal, le recourant a répondu que la reprise à son poste devait s'organiser uniquement une fois qu'il aurait reçu les assurances nécessaires et que l'intimée aurait mis concrètement en place des mesures pour protéger sa personnalité. S'en sont ensuivis plusieurs échanges au cours desquels l'intimée a reproché au recourant sa mauvaise foi en tant qu'il avait conclu à sa réintégration alors qu'il ne pouvait ignorer qu'il serait amené, le cas échéant, à travailler

à nouveau avec les personnes avec lesquelles les relations étaient problématiques, et au cours desquels le recourant a réitéré ses demandes visant la prise de mesures permettant de protéger sa personnalité. Enfin, le 19 novembre 2024, l'intimée a imparti au recourant un délai pour lui indiquer s'il entendait reprendre son poste dès le 1er mars 2025 ou s'il choisissait de continuer ses rapports de travail avec la commune C\_\_\_\_\_. Le recourant a ensuite réitéré qu'il était indispensable de mettre en œuvre des conditions permettant une réintégration digne et respectueuse, ce dont il n'avait pas reçu l'assurance. Néanmoins, il était « à disposition » pour réintégrer la commune en qualité de responsable de service, dès le 1er mai 2025, et se tenait à disposition pour discuter des modalités pratiques. Il ressort de façon claire des réponses qu'il a adressées à l'intimée que le recourant a d'abord conditionné son retour au poste de caporal à la prise de mesures visant la protection de sa personnalité, sans toutefois proposer de mesures concrètes. Or, si la commune doit certes veiller en tout temps à la protection de la personnalité et de la dignité de son personnel (art. 12 al. 1 du statut) et que la chambre de céans a constaté l'existence d'un conflit professionnel important et durable, dont il appartenait à l'intimée de veiller à la résolution, ce qu'elle n'avait pas fait, la chambre de céans a néanmoins nié l'existence d'une atteinte à la personnalité du recourant. Par conséquent, et au vu également des constats de celle-ci dont l'intimée

- 25/28 - A/1898/2025 a pris connaissance, l'intéressé ne disposait pas de motifs suffisants pour partir du principe que l'intimée ne veillerait pas à la protection de sa personnalité après sa réintégration ni qu'elle n'interviendrait pas, le cas échéant. L'intimée lui a au contraire indiqué qu'elle mettrait tout en œuvre pour que le poste de la police municipale fonctionne de manière optimale mais qu'en raison de sa fonction de caporal, il ne pouvait être exclu qu'il ait des interactions avec les personnes qui avaient été citées dans la procédure, ce qui a du sens. On ne pouvait pas exiger de l'intimée qu'elle trouve elle-même des mesures adéquates et proportionnées (le licenciement des personnes concernées n'apparaissant par exemple pas envisageable), le poste de sa police municipale n'étant constitué que d'une quinzaine de personnes, et l'existence de conflits dans les relations de travail n'étant pas inhabituelle et représentant un risque inhérent à toute vie professionnelle. On ne saurait donc retenir que l'intimée n'a pas offert les conditions adéquates à sa réintégration. Face au dernier délai que lui a imparti l'intimée pour lui indiquer à quel moment il entendait reprendre ses fonctions, le recourant a finalement accepté de reprendre un emploi à la commune, mais uniquement en tant que chef de service. Au vu toutefois du dispositif clair de l'ATA/354/2024 précité, il ne pouvait pas exiger d'être réintégré à ce poste. Il apparaît donc que celui-ci n'a, à aucun moment depuis le 14 avril 2024, offert ses services pour le poste auquel il devait être réintégré. Il ne peut d'ailleurs pas reprocher à l'intimée d'avoir refusé systématiquement « ses demandes » de rencontre. Outre qu'il n'en a proposé qu'une, il ne s'est pas présenté sur son lieu de travail, et l'intimée n'a pas résilié les rapports de service immédiatement après avoir refusé ledit entretien. Il y a eu des échanges subséquents dans lesquels elle a réitéré son invitation à l'intéressé de reprendre son poste de caporal (en lui demandant à plusieurs reprises de lui indiquer une date de retour) et dans lesquels le recourant avait le loisir de manifester son intention de le reprendre et d'éventuellement donner des exemples de mesures concrètes et raisonnables à prendre, ce qu'il n'a pas fait. Il n'a pas non plus exprimé sa volonté de rompre les rapports de travail avec son nouvel employeur. Au vu de ce qui précède, il doit être retenu que le recourant n'a pas manifesté son intention de réintégrer l'effectif de l'intimée en qualité de caporal. Il n'a ainsi pas offert ses services pour le poste proposé et a refusé sa réintégration sans motifs légitimes. Par

conséquent, l'intimée n'était pas tenue de lui verser son salaire pour la période postérieure au 14 avril 2024. Le grief sera écarté. Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission partielle du recours et à l'annulation partielle de la décision entreprise. Le dossier sera renvoyé à l'intimée (art. 69 al. 3 in fine LPA) afin qu'elle procède à un nouveau calcul du montant dû à titre rétroactif au recourant pour la période du 1er janvier 2022 au 14 avril 2024, en prenant en compte les annuités dont aurait bénéficié l'intéressé si les rapports de travail n'avaient pas été rompus et sans déduire les montants qu'il a perçus du Pôle - 26/28 - A/1898/2025 emploi français. Enfin, devront être intégrés dans le calcul les intérêts moratoires réclamés par le recourant. Le recours sera rejeté pour le surplus.

## **E. 8**

Le recourant n'obtenant que partiellement gain de cause, un émolument – réduit – de CHF 500.- sera mis à sa charge (art. 87 al. 1 LPA). Vu cette issue, une indemnité de procédure de CHF 500.- lui sera allouée, à la charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

\* \* \* \* \*

- 27/28 - A/1898/2025

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