

GE_GERICHTE ATA/473/2001 vom 7. August 2001

GE Cour de justice, 2001-08-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_473_2001

FR: GE_GERICHTE ATA/473/2001 du 7 août 2001

IT: GE_GERICHTE ATA/473/2001 del 7 agosto 2001

Regeste

Résumé: Un contrat de travail prévoyant une durée maximale, est un contrat de durée indéterminée, il peut être résilié à condition que les exigences légales (du CO) soient respectées. La personne engagée par l'Etat avec le statut d'auxiliaire, ne peut pas bénéficier de l'art. 31 al.3 LPAC.

Erwägungen

E. 1

Le Tribunal administratif n'est compétent pour connaître d'un recours ou d'une action que dans la mesure

- 5 -

où cette compétence lui a été expressément reconnue par le législateur. Son contrôle juridictionnel est donc limité aux matières définies par les articles 56A à 56F de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 (LOJ - E 2 05) ou par des lois ou des règlements spéciaux.

Le Tribunal administratif connaît en instance unique des actions relatives à des prétentions de nature pécuniaire fondées sur le droit public cantonal qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision au sens de l'article 56A alinéa 2, et qui découlent des rapports entre l'État, les communes, les autres corporations et établissements de droit public et leurs agents publics (art.56F al. 1 let. a LOJ).

L'action constitue une voie de droit subsidiaire par rapport aux recours prévus à l'article 56A LOJ. Elle confère au Tribunal administratif un plein pouvoir d'examen, soit la faculté de trancher les questions d'opportunité aussi bien que celles de fait et de droit (RDAF 1978, p 135; ATA N. du 29 mai 1991).

Sous réserve de la prescription ou de la péremption du droit invoqué, l'action n'est subordonnée à aucun délai; lui sont applicable par analogie les règles de la procédure administrative concernant les recours (art. 56F al. 2 LOJ).

Sont des prétentions de nature pécuniaire, c'est-à-dire appréciables en argent, celles qui tendent directement à l'octroi de sommes en espèces, notamment au paiement de traitements, d'allocations, d'indemnités ou de prestations d'assurances. Rentrent aussi dans cette catégorie les droits qui sont étroitement liés à un rapport juridique appréciable en argent (RDAF 1980 p 123; ATA P. du 31 octobre 1990; D. du 8 avril 1997; D. du 5 août 1997). Le Tribunal administratif est par exemple compétent pour statuer sur une demande en paiement de la réparation financière de désavantages que le fonctionnaire a subis en raison d'une clause illicite de traitement contenue dans l'acte d'engagement (ATF H. du 29 janvier 1987) ou encore une demande de versement d'une allocation complémentaire de vie

chère (ATA T. du 26 novembre 1974).

Le Tribunal administratif connaît des actions des membres du personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux contre des décisions de

- 6 -

licenciement. Tout personnel dont les rapports de service ont été résiliés peut recourir au tribunal administratif pour violation de la loi (art. 31 al. 1 LPAC).

En l'espèce, les rapports de service entre la demanderesse et le défendeur sont soumis à la LPAC. L'action déposée par la demanderesse tend directement au paiement de la réparation du dommage qu'elle allègue avoir subi en raison de son licenciement et d'une indemnité pour atteinte à sa personnalité. Partant, interjetée devant la juridiction compétente, elle est recevable (art. 56 F LOJ; art. 31 al. 1 LPAC).

E. 2

La demanderesse prétend d'abord que le contrat la liant avec le défendeur était un contrat de durée déterminée et non résiliable. Dans l'hypothèse où ledit contrat devait être de durée indéterminée, le défendeur n'aurait pas respecté le délai de congé.

Le contrat de travail de durée indéterminée est un contrat dont l'échéance n'est pas fixée à l'avance par les parties, de sorte qu'une résiliation est nécessaire pour mettre fin aux rapports de travail (Christiane BRUNNER, Jean-Michel BÜHLER et Jean-Bernard WAEBER, Commentaire du contrat de travail, Lausanne 1996, p. 171).

Constitue un contrat de travail de durée déterminée, un contrat dont la durée résulte d'une convention entre les parties fixant soit le terme (par exemple, jusqu'à la fin de l'année), soit la durée (par exemple, pour trois mois), soit un laps de temps objectivement déterminable (par exemple, pour les vacances, pour une exposition, pour une saison)... Un contrat de travail conclu jusqu'au rétablissement d'un travailleur malade constitue un contrat de travail de durée indéterminée, sauf si la durée de l'incapacité de travail de la personne à remplacer peut être déterminable à l'engagement (C. BRUNNER, J.-M. BÜHLER et J.-B. WAEBER, op. cit. p. 167).

Lorsque les parties conviennent d'une durée maximale de leurs rapports de travail, il s'agit également d'un contrat de travail de durée indéterminée dont les parties ont simplement prévu la durée maximale prévisible. Dans ce cas, les parties peuvent donner congé en tout temps, moyennant le respect des délais de congé contractuels ou légaux (C. BRUNNER, J.-M. BÜHLER et J.-B. WAEBER, op. cit. p. 168).

- 7 -

En l'espèce, le contrat ne fixait pas une échéance précise, il prévoyait uniquement et précisément une échéance maximale de six mois, sans terme précis. En plus, la durée du contrat n'était pas objectivement déterminable non plus, car la période de convalescence de la personne à remplacer ne pouvait pas être déterminée au moment de l'engagement de la demanderesse. Il en résulte que ledit contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

E. 3

En vertu de l'article 24 alinéa 2 LPAC, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé.

Selon l'article 20 alinéa 2 LPAC, après le temps d'essai et pendant la première année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.

Conformément aux règles de la bonne foi, une partie ne doit pas donner son congé en temps inopportun, c'est-à-dire à un moment où ses effets seraient particulièrement gênants pour l'autre partie (Pierre TERCIER, Les contrats spéciaux, Zurich 1995, p. 348). L'article 44 RLPAC prévoit que les articles 336 c et 336 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO - RS 220) sont applicables par analogie.

L'article 336c alinéa premier lettre b CO stipule qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service.

Le congé donné pendant une des périodes prévus à l'alinéa précédent est nul (art. 336c al.2 CO).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, si le travailleur fait une rechute pendant le délai de congé prolongé en raison d'une première maladie, il a le droit en principe à une nouvelle suspension du délai jusqu'à épuisement du nombre de jours prévu par l'article 336c alinéa premier lettre b (ATF 124 III 247); si les maladies ou les accidents successifs n'ont aucun lien entre eux, chacun fait courir un nouveau délai légal de

- 8 -

protection durant lequel l'employeur ne peut valablement résilier le contact (ATF 120 II 124); si l'employeur congédie un travailleur malade, après la fin de l'une de ces périodes et en respectant le délai de résiliation, il n'y aura pas d'abus de droit (ATF 124 II 53).

En l'espèce, le contrat litigieux ne prévoit pas le temps d'essai. La demanderesse est tombée malade le 7 octobre 1999 et a fait une chute le lendemain. En appliquant l'article 44 RLPAC qui renvoie à l'article 336c CO, le délai de congé a été suspendu jusqu'au 7 novembre 1999. Ce délai d'un mois pour la fin d'un mois, prévu par l'article 20 alinéa 2 LPAC, a donc commencé à courir dès le 7 novembre; partant, un congé n'a été possible qu'avec effet au 31 décembre 1999 au plus tôt. Par pli du 29 novembre 1999, le défendeur a notifié à la demanderesse la résiliation du contrat pour le 31 décembre 1999. Dès lors, le délai de congé a été respecté.

La demande d'une indemnité résultant d'un congé abusif, selon l'article 31 alinéa 3 LPAC, sera ainsi écartée.

E. 4

ancienne Constitution fédérale n'empêche pas le juge de procéder à

- 9 -

une appréciation anticipée des preuves qui lui sont offertes et de renoncer à les administrer si le fait à prouver est dénué de pertinence, ou s'il s'agit de démontrer un fait avéré (ATF 122 V 162; cf. Benoît BOVAY, Procédure administrative, Berne 2000, p. 220).

En l'espèce, il sied de soulever que la demanderesse n'a pas allégué l'atteinte à sa personnalité dans sa première demande en paiement du 2 novembre 2000. Ce n'est qu'en consultant les pièces déposées par le défendeur qu'elle a pris connaissance du document

susvisé (partie en fait, ch. 11). Dans sa réplique du 19 janvier 2001, elle a prétendu qu'elle avait été victime d'une violation de la personnalité, mais sans fournir la moindre preuve.

Dans sa duplique du 16 février 2001, le défendeur a expliqué que ledit document avait été diffusé uniquement au comité de direction, mais non à tout le personnel. Il s'agissait d'une erreur informatique car ce document avait été écrit sur un formulaire type. De surcroît, à supposer que le document ait été transmis par voie informatique à tout le personnel, il est impensable que cette diffusion n'ait pas été connue de la demanderesse. Bien plus, si cette diffusion avait eu lieu le 1er octobre 1999, la demanderesse aurait reçu ce document et n'en aurait pas appris l'existence au cours du second échange d'écritures de la présente procédure.

Dans ces circonstances, force est d'admettre que ce grief manque totalement de consistance.

E. 5

En tous points mal fondé, l'action sera ainsi rejetée.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la demanderesse.

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