

# GE\_GERICHTE A/1785/2018 vom 18. Juni 2019

GE Cour de justice, 2019-06-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_1785\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1785_2018)

FR: GE\_GERICHTE A/1785/2018 du 18 juin 2019

IT: GE\_GERICHTE A/1785/2018 del 18 giugno 2019

## Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RÉSILIATION IMMÉDIATE;DROIT COMMUNAL;EMPLOYÉ PUBLIC;FIN;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;DÉLAI DE RÉSILIATION;CERTIFICAT DE TRAVAIL;INTERPRÉTATION(SENS GÉNÉRAL);PRINCIPE DE LA BONNE FOI | Démission du recourant, employé communal, au bénéfice d'un certificat médical interprétée par la commune comme une résiliation des rapports de service avec effet immédiat. L'absence d'éléments contenus dans la lettre de démission de l'intéressé, manifestant clairement sa volonté de résilier les rapports de service avec effet immédiat, ainsi que l'absence de circonstances externes allant dans un tel sens font que ladite résiliation doit être considérée comme prenant effet au terme du délai statutaire de congé soit un délai de deux mois pour la fin d'un mois. Condamnation de la commune au versement du salaire correspondant et à la rédaction d'un nouveau certificat de travail. | LTF.89; LPA.60

## Erwägungen

### E. 1

er janvier 2017 en qualité d'assistant en communication au taux de 100 % dans le même service. Pour 2017, son traitement annuel brut a été fixé à CHF 76'103.-, plus un 13<sup>ème</sup> salaire. Il a ainsi reçu, en 2017, un salaire mensuel brut de CHF 6'341.90, versé treize fois l'an. 2) À l'issue d'un entretien d'évaluation qui s'est tenu le 9 novembre 2017, et selon le compte-rendu, la responsable du service a considéré qu'après une période d'intérêt de M. A\_\_\_\_\_ à l'égard de sa mission, il démontrait un relâchement dans son activité, un manque de motivation et d'investissement ainsi qu'une difficulté à travailler de manière transversale avec ses collègues. Cet entretien mettait en lumière un bilan mitigé et ne permettait pas actuellement une nomination dans sa fonction, une période supplémentaire étant nécessaire afin d'envisager la suite. Par courrier du 4 décembre 2017, le CA a prolongé la période d'essai de l'intéressé de six mois, soit jusqu'au 30 juin 2018 et, par pli du 15 décembre 2017, a suspendu l'augmentation annuelle de son salaire, étant relevé que son salaire brut de janvier 2018 s'est monté à CHF 6'406.15, la réduction par rapport au mois de 2017 s'expliquant par la déduction de CHF 25.75 à titre de « contribution de solidarité ». 3) À teneur d'un certificat médical établi le 15 janvier 2018 par son médecin traitant le Docteur C\_\_\_\_\_, généraliste FMH, M. A\_\_\_\_\_ a été en arrêt maladie dès le 11 janvier 2018. 4) Par lettre du 27 janvier 2018, M. A\_\_\_\_\_ s'est adressé en ces termes aux ressources humaines (ci-après : RH) de la commune : « Résiliation des rapports de travail (...) Par la présente je vous informe de ma démission du poste d'assistant en communication, que j'occupe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour des raisons de santé. Vous trouverez annexés, mon badge d'accès, ainsi que le certificat médical d'arrêt de travail. Je vous prie d'accepter cette décision et de bien vouloir préparer tous les documents nécessaires. (...) » À teneur du

certificat médical annexé, du même jour, son médecin traitant, « [ordonnait], pour raisons médicales, la cessation des rapports contractuels de M. A\_\_\_\_\_ avec la [commune] aussi rapidement que possible, et en tout cas à la fin du délai de congé légal. Jusqu'à la fin desdits rapports, le patient [resterait] à l'arrêt de travail. Au demeurant, le patient serait apte à un travail à 100 % dès le 1<sup>er</sup> février 2018, dans tout emploi, sauf à la [commune], dans quelque poste que ce soit. Le tout se fonde sur une appréciation médicale du cas ». 5) Par pli du 6 février 2018, le CA a répondu à M. A\_\_\_\_\_ avoir, compte tenu de sa situation médicale et notamment de son incapacité à reprendre une activité professionnelle au sein de l'administration communale dans quelque poste que ce soit ainsi que de sa pleine capacité à occuper un emploi auprès d'un autre employeur dès le 1<sup>er</sup> février 2018, accepté, à titre exceptionnel, de le libérer de manière anticipée, de sorte qu'il quitterait officiellement ses fonctions le 9 février suivant. 6) Le 9 février 2018 a été émis par la commune un certificat de travail à l'intention de M. A\_\_\_\_\_, indiquant notamment qu'il avait exercé la fonction d'assistant en communication du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 9 février 2018. 7) Par courriel du 21 février 2018, M. A\_\_\_\_\_ a notamment demandé aux RH pour quelle raison il n'était pas payé jusqu'à fin mars 2018 selon l'attestation de travail pour la caisse de chômage, ce à quoi un gestionnaire RH a répondu par courriel du 27 février 2018 que le CA, au vu certificat médical et du badge joints à sa démission, avait décidé de le libérer de manière anticipée. 8) Par courrier du 8 mars 2018, M. A\_\_\_\_\_ s'est plaint auprès des RH d'une mauvaise interprétation de sa lettre de démission. Après consultation auprès d'un service juridique spécialisé dans le droit du travail ainsi qu'auprès de la caisse de chômage, il estimait que le délai de congé légal de deux mois devrait être respecté par la commune. Il écrivait ensuite : « Le fait que j'ai anticipé la remise de mon badge lors de ma démission, ainsi que ma potentielle capacité de travailler à 100 % en dehors de la Ville de B\_\_\_\_\_ dès le 1<sup>er</sup> février 2018 comme mentionné dans le certificat médical, force à penser d'une (sic) demande de cessation immédiate et sans préavis. Or, ce n'est pas le cas. Le but de cette démission était d'éviter que je reste indéfiniment en arrêt maladie et attendre (sic) un licenciement. Voulant faire les choses de la manière la plus simple et la moins fastidieuse pour les deux partis (sic), il me semblait que cette méthode aurait été convenable et que les rapports de travail se termine (sic) à la fin de la durée du délai de congé légal ». Il souhaitait que la décision du CA soit revue et, par conséquent, que son salaire soit versé jusqu'au 31 mars 2018, date de la fin des rapports de travail. Il sollicitait également « une nouvelle attestation de l'employeur ». 9) Par écrit du 20 mars 2018, le médecin conseil de la commune, auquel avait été soumis le certificat médical du 27 janvier 2018, a rapporté que lors d'un entretien téléphonique avec le Dr C\_\_\_\_\_, il avait reçu toutes les précisions pour se faire une idée sur la situation médicale du collaborateur concerné ; le médecin traitant avait considéré que les conditions de travail à la commune étaient devenues préjudiciables à la santé de son patient, raison pour laquelle il avait signifié un arrêt de travail. Le médecin conseil a estimé que la décision du Dr C\_\_\_\_\_ dans son certificat médical avait été prise dans les règles de l'art médical. Bien entendu, il ne pouvait pas se prononcer davantage sur les circonstances qui avaient mené à cette décision, n'ayant pas rencontré l'intéressé. Il restait à disposition de la commune. 10) Par pli du 22 mars 2018, le CA a rappelé à M. A\_\_\_\_\_ que la fin de ses rapports de travail était intervenue à la suite de sa démission. Dans la mesure où celle-ci était intervenue avec effet immédiat et non pas moyennant respect du délai de démission statutaire de deux mois, la commune n'avait pas à lui verser son traitement jusqu'au 31 mars 2018 et ne pouvait dès lors pas entrer en matière sur ses prétentions. 11) Par lettre - motivée - de son conseil nouvellement constitué du 3 avril 2018,

M. A\_\_\_\_\_ a laissé le soin au CA de lui confirmer que le traitement afférent à la période entre le 9 février et le 31 mars 2018, auquel s'ajoutait le 13<sup>ème</sup> salaire pro rata temporis, lui serait versé d'ici au 30 avril 2018, en même temps que l'établissement d'un nouveau certificat de travail mentionnant que les rapports de service avaient pris fin le 31 mars 2018, À défaut, était requise une décision formelle indiquant les voies de droit. Il était patent que, le 27 janvier 2018, il avait résilié les rapports de service dans le délai statutaire, à savoir pour le 31 mars 2018 et non de manière anticipée. 12) Par décision du 26 avril 2018, le CA a nié le droit de M. A\_\_\_\_\_ au traitement pour la période entre le 9 février et le 31 mars 2018 et refusé d'établir un nouveau certificat de travail mentionnant que les rapports de service avaient pris fin le 31 mars 2018. M. A\_\_\_\_\_ avait clairement exprimé une volonté que ses rapports de service se terminent immédiatement et non à l'échéance du délai de résiliation statutaire de deux mois, le CA ne pouvant qu'en prendre acte. Dans la mesure où le Dr C\_\_\_\_\_ indiquait, dans son certificat médical du 27 janvier 2018, que l'intéressé était apte à reprendre un travail à 100 % dès le 1<sup>er</sup> février 2018, il n'était pas soutenable de prétendre qu'une reprise était exclue à la commune dans quelque poste que ce soit. Le CA n'aurait donc pas pu, sur la base dudit certificat médical et en l'absence d'autres preuves, admettre l'existence d'un empêchement de travailler pour cause de maladie durant les mois de février et mars 2018. À défaut de prestation de travail et d'empêchement dûment prouvé de travailler pour cause de maladie durant lesdits mois, M. A\_\_\_\_\_ n'aurait de toute façon pas pu prétendre à un traitement pour la période du 9 février au 31 mars 2018. 13) Par acte expédié le 25 mai 2018 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative), M. A\_\_\_\_\_ a formé recours contre cette décision, concluant, « avec suite de frais et dépens », à son annulation et, cela fait, à la constatation que ses rapports de service avec la commune avaient pris fin le 31 mars 2018, à la condamnation de celle-ci à lui adresser un certificat de travail final contenant cette constatation ainsi qu'à lui verser les montants bruts de CHF 10'645.30 à titre de traitement afférent à la période entre le 9 février et le 31 mars 2018 et de CHF 1'396.70 à titre de 13<sup>ème</sup> salaire pro rata temporis afférent au mois de février et mars 2018, le tout sous déduction des charges légales et conventionnelles. Après avoir fait l'objet de pressions et de mobbing, il avait démissionné de son poste de travail le 27 janvier 2018, avec pour objectif de le quitter de manière digne et sans complication administrative, prenant ainsi l'initiative de ne pas demeurer de manière indéterminée en incapacité de travail jusqu'à son licenciement mais de prendre l'initiative de démissionner en respectant le délai de congé. Pour le mois de février 2018, il avait perçu un salaire brut de CHF 2'038.50, un « 13<sup>ème</sup> salaire (sortant) » de CHF 698.35, ainsi que, notamment, un « pmt heures » de CHF 291.60. 14) Par réponse du 28 juin 2018, la commune a conclu au rejet du recours de M. A\_\_\_\_\_, qui devait être condamné en tous les frais de la procédure. Le recourant avait démissionné le 27 janvier 2018 avec effet immédiat. Pour certains allégués, l'audition en qualité de témoin de la responsable du service était requise, pour un autre celle du secrétaire général adjoint en charge des RH. Le Dr C\_\_\_\_\_ n'avait aucune connaissance directe des conditions de travail au sein de la commune, ni dans le poste occupé par le recourant auprès du service, ni a fortiori dans les autres postes de travail existant en son sein. L'audition en qualité de témoin de ce médecin était requise. La considération dudit médecin selon laquelle les conditions de travail à la commune étaient devenues préjudiciables à la santé de M. A\_\_\_\_\_, qui ne faisait que reprendre de simples allégations de ce dernier, n'avait aucune portée probante, de sorte qu'un empêchement de travailler pour cause de maladie n'était pas établi pour la période du 9 février au 31 mars 2018. Durant les rapports de service, le

recourant n'avait jamais fait usage de la possibilité qu'offrait la directive du CA relative à la protection de la personnalité du 4 novembre 2014 (053.0 ; ci-après : directive relative à la protection de la personnalité) aux collaborateurs qui s'estimaient atteints dans leurs droits de la personnalité de s'adresser au groupe de confiance du canton de Genève. Il n'avait pas non plus interpellé les RH au sujet d'une possible atteinte à ses droits de la personnalité ou de conditions de travail préjudiciables à sa santé. 15) Dans sa réplique du 20 juillet 2018, M. A\_\_\_\_\_ a persisté dans les conclusions de son recours. Les circonstances du cas d'espèce ne permettaient pas d'infirmier la valeur probante du certificat du 27 janvier 2018 de son médecin traitant, ni son incapacité de travail. Bien qu'il ait subi des pressions et du mobbing, il avait décidé de ne pas en tirer argument dans le cadre de la présente procédure afin de ne pas attiser le conflit, mais en avait néanmoins parlé au Dr C\_\_\_\_\_. 16) Le 31 août 2018, la commune a dupliqué. Si le recourant devait persister à s'opposer à l'audition comme témoin du Dr C\_\_\_\_\_ et à la levée du secret médical de ce dernier, il faudrait considérer que l'incapacité de travail pour toute activité au sein de la commune attestée par ledit médecin n'était pas établie. 17) Par écriture du 28 septembre 2018, M. A\_\_\_\_\_ a considéré que l'audition du Dr C\_\_\_\_\_ n'était pas opportune. 18) Le 5 octobre 2018, la commune a persisté dans cette demande d'audition. 19) Sur ce, la cause a été gardée à juger. 20) Pour le surplus, les arguments des parties seront, en tant que de besoin, repris dans la parie en droit ci-après. EN DROIT 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. 87 du statut du personnel de la commune du 16 novembre 2010 - 053.0 [ci-après : statut] ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) a. Selon l'art. 8 du statut afférent à la « période d'essai », le fonctionnaire est d'abord engagé à titre d'essai pour une période d'une année au moins et de trois ans au plus (al. 1). Si, au cours de la période d'essai, le fonctionnaire est empêché d'exercer son activité pendant plus d'un mois consécutivement, la période d'essai est prolongée d'autant (al. 2). Lorsque le fonctionnaire en période d'essai est affecté à une autre fonction, une nouvelle période d'essai est fixée. La durée cumulée des périodes d'essai ne peut toutefois jamais excéder cinq ans (al. 3). À teneur de l'art. 9 du statut relatif à la nomination, au terme de la période d'essai, le CA, sur la base d'un préavis écrit du responsable du service, doit : soit procéder à la nomination définitive pour une durée indéterminée (let. a) ; soit décider d'une prolongation unique de la période d'essai pour une durée de six mois (let. b) ; soit résilier l'engagement ; l'art. 68 du statut est applicable (let. c). b. En vertu de l'art. 47 du statut qui concerne le « droit au traitement en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident », le fonctionnaire a droit à son traitement complet en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, pour une durée maximale de sept cent-vingt jours, le tout dans une période maximale de neuf-cents jours consécutifs par cas d'accident ou de maladie. Sont déduits du traitement les prestations indemnités et rentes payées par les assurances (al. 1). Le paiement du traitement en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident peut être suspendu ou supprimé si le fonctionnaire ne répond pas sans délai aux demandes et aux convocations des assurances (al. 2). La fin des rapports de travail entraîne la fin du paiement du traitement par la commune (al. 3). c. L'art. 68 du statut prescrit que, durant la période d'essai, chacune des parties peut librement résilier les rapports de service (al. 1). Le délai de résiliation est de sept jours durant le premier mois de la période d'essai. Ce délai est porté à un mois pour la fin d'un mois durant le restant de la première année de la période d'essai et à deux mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de la période d'essai (al. 2). d. Aux termes de l'art. 74

al. 1 du statut intitulé « résiliation avec effet immédiat pour justes motifs », quelle que soit la nature ou la durée de l'engagement, chacune des parties peut résilier immédiatement les rapports de service pour justes motifs au sens de l'article 337 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse - CO, Code des obligations - RS 220). En vertu de l'art. 337 CO - auquel renvoie l'art. 74 al. 1 du statut -, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). Selon la jurisprudence - portant en l'occurrence sur des cas de licenciements avec effet immédiat signifiés par l'employeur -, une déclaration de résiliation avec effet immédiat doit être univoque. Certes, l'ordre de libérer immédiatement sa place de travail peut aussi être compris comme une résiliation ordinaire assortie d'une libération de l'obligation de travailler. Mais, à elle seule, une telle injonction ne constitue pas une résiliation avec effet immédiat. Pour déterminer sa véritable nature, il y a lieu de l'apprécier au regard de toutes les circonstances (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_518/2013 du 29 janvier 2014 consid. 3.3 ; 4A\_37/2010 du 13 avril 2010 consid. 4.2, résumé in JT 2011 II 218 ). Un juste motif est un fait propre à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à les ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé, de sorte qu'il ne peut lui être demandé d'attendre l'expiration du délai de résiliation ordinaire (s'il s'agit d'un contrat de durée indéterminée) ou l'échéance du contrat (s'il s'agit d'un contrat de durée déterminée). Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence de justes motifs de prouver leur existence (art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 - CC - RS 210 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 571). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; 129 III 380 consid. 2.1 ; 127 III 153 consid. 1a ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, op. cit., p. 571 s.). Les démissions avec effet immédiat par l'employé sont fréquemment liées à des manquements à la protection de la personnalité de celui-ci : libération de l'obligation de travailler si elle constitue une atteinte à l'avenir économique et professionnel du travailleur ; modification unilatérale et inattendue du contrat ; propos injurieux, méprisants ou déconsidérants à son encontre ; atteintes à sa personnalité ; retard persistant dans le paiement du salaire (Rémy WYLER/Boris HEINZER, op. cit., p. 588-591, et les références citées). e. La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) définit la résiliation de la même manière que le droit privé. Il s'agit de l'exercice d'un droit formateur résolutoire, qui éteint un rapport de droit particulier ( ATA/1344/2015 du 15 décembre 2015 consid. 4b). Il n'y a aucun motif de penser que tel ne serait pas le cas selon le statut. La démission est une déclaration - ou manifestation - de volonté unilatérale sujette à réception. En tant qu'il s'agit de l'exercice d'un acte formateur, la résiliation revêt un caractère univoque, inconditionnel et irrévocable (ATF 128 III 129 consid. 2a = SJ 2002 I 389 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_820/2009 du 28 octobre 2010 consid. 5.2 ; ATA/1344/2015 précité consid. 4b ; Ariane MORIN, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2012, n. 28 ad art. 1 CO). Selon des principes de droit privé - applicable à tout le moins par analogie aux résiliations des rapports de service -, si le juge ne parvient pas à

déterminer la volonté réelle et commune des parties (art. 18 al. 1 CO) - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat - ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves -, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance. D'après ce principe, la volonté interne de s'engager du déclarant n'est pas seule déterminante ; une obligation à sa charge peut découler de son comportement, dont l'autre partie pouvait, de bonne foi, déduire une volonté de s'engager. Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3, et les arrêts cités). Le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée (art. 18 al. 1 CO). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 130 III 417 consid. 3.2, et les arrêts cités). Dans un cas, la chambre administrative a interprété selon le principe de la bonne foi la communication de l'employé et a retenu que cette communication ne laissait aucun doute sur sa volonté de mettre fin à ses rapports de service au plus tard à une certaine date (ATA/548/2018 du 5 juin 2018 consid. 6). 3) a. En l'espèce, selon le recourant, il était patent, à la lecture de sa lettre de démission du 27 janvier 2018, qu'il n'avait pas la volonté de mettre un terme aux rapports de service de manière immédiate et de renoncer ainsi à des prérogatives légitimes résultant du délai de congé, à savoir son droit au traitement dans ledit délai. En incapacité de travail, il n'avait en effet aucun intérêt juridiquement protégé à voir son contrat prendre fin sans que le délai statutaire soit respecté et à se voir ainsi privé de droits conférés par le statut. Toujours d'après l'intéressé, la décision entreprise, qui formalise la position défendue par la commune, est contraire aux règles de la bonne foi au respect desquelles celle-ci est tenue conformément aux art. 5 al. 3 et 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), et viole son droit d'être entendu. En effet, l'intimée, si elle ne retenait pas qu'il avait démissionné avec effet au terme du délai ordinaire de résiliation, avait le devoir de l'interpeller immédiatement quant à la portée de son courrier du 27 janvier 2018 et d'attirer son attention sur les conséquences d'une éventuelle résiliation avec effet immédiat, afin notamment de respecter son droit d'être entendu. De l'avis de l'intimée, par sa lettre de démission du 27 janvier 2018 et le certificat médical annexé, le recourant a manifesté sa volonté de mettre fin immédiatement à ses rapports de service avec elle ; le renvoi de son badge en constituait une manifestation de volonté par actes concluants. b. Cela étant, comme l'admet la commune, la lettre de démission du recourant du 27 janvier 2017 ne contient pas les mots « avec effet immédiat ». Aucune référence n'y est faite quant au délai statutaire de congé ou à une renonciation à un tel délai, même si l'intéressé, en demandant la préparation des documents nécessaires, sollicite des démarches immédiates de la part de son employeur, lesquelles ne correspondent toutefois pas forcément à une prise d'effet immédiate de sa démission. Le contenu du certificat médical du médecin traitant annexé ne saurait constituer un élément

décisif de la manifestation de volonté de l'intéressé et ne pourrait tout au plus que constituer un indice parmi d'autres pouvant le cas échéant confirmer une interprétation de la lettre de démission elle-même, qui seule constitue la manifestation de volonté à interpréter. Au demeurant, ce certificat n'ordonne pas une résiliation avec effet immédiat des rapports de service, mais une cessation desdits rapports « aussi rapidement que possible, et en tout cas à la fin du délai de congé légal », insistant plutôt sur un arrêt de travail pour cause de maladie pour tout poste au sein de l'intimée. c. Le renvoi par le recourant de son badge peut éventuellement constituer un indice en faveur d'une résiliation avec effet immédiat, mais il s'expliquait par le fait que l'intéressé confirmait ainsi qu'il ne reviendrait plus au travail jusqu'à la fin juridique des rapports de service, conformément au certificat médical annexé. d. Par ailleurs, dans sa lettre de démission, le recourant ne s'est pas explicitement prévalu de justes motifs de résiliation avec effet immédiat au sens des art. 74 al. 1 du statut et 337 CO, des « raisons médicales » comme invoquées dans ledit courrier ne pouvant pas d'emblée être considérées comme de tels motifs. Sans confirmation par l'employé, la commune ne pouvait pas se fonder sur le seul contenu du certificat médical et interpréter l'indication selon laquelle il était apte à un travail à 100 % dès le 1<sup>er</sup> février 2018, dans tout emploi, sauf à la commune, dans quelque poste que ce soit, comme l'expression par le recourant d'une rupture irrémédiable de son rapport de confiance avec elle correspondant indubitablement à l'invocation d'un juste motif de démission avec effet immédiat. e. Au regard de ce qui précède, certes, l'interprétation effectuée par la commune de la lettre de démission comme exprimant une volonté de résiliation avec effet immédiat reposait sur certains indices pouvant rendre cette interprétation éventuellement possible. Cependant, le recourant a présenté des explications crédibles à l'encontre d'une telle interprétation, et une volonté intime de celui-ci visant une démission avec effet immédiat ne peut pas être retenue. En outre, la résiliation immédiate pour justes motifs étant une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive - et donc l'exception au principe de la résiliation pour le terme ordinaire -, l'absence d'éléments contenus dans la lettre de démission de l'intéressé manifestant clairement la volonté de celui-ci de résilier ses rapports de service avec effet immédiat ainsi que l'absence de circonstances externes allant aussi clairement dans un tel sens ont pour conséquence, sur la base d'une interprétation objective et selon le principe de la bonne foi, que ladite résiliation, de par notamment son caractère univoque, doit être considérée comme prenant effet au terme du délai statutaire de congé, soit un délai de deux mois pour la fin d'un mois, c'est-à-dire pour le 31 mars 2018 comme soutenu par le recourant. Cette conclusion s'impose sans qu'il soit nécessaire d'examiner si la décision querellée de la commune constitue ou non une violation du principe de la bonne foi à l'encontre de l'intéressé et/ou une violation de son droit d'être entendu. 4) a. À titre subsidiaire, l'intimée fait valoir que, si la démission était intervenue avec effet au 31 mars 2018, le droit au traitement de l'intéressé pour les mois de février et mars 2018 aurait également dû être nié. En effet, le certificat médical susmentionné, dénué de portée probante, ne permettait selon elle aucunement d'établir un empêchement de travailler pour cause de maladie durant ladite période ni un droit au traitement fondé sur l'art. 47 du statut pour cette période. La considération dudit médecin selon laquelle les conditions de travail à la commune étaient devenues préjudiciables à la santé du recourant, qui ne faisait que reprendre de simples allégations de ce dernier, n'avait aucune portée probante, de sorte qu'un empêchement de travailler pour cause de maladie n'était pas établi pour la période du 9 février au 31 mars 2018. L'intéressé conteste ces assertions et considère comme non opportune l'audition de son médecin traitant en qualité de témoin. b. Dire si un employé est

apte à travailler relève de l'établissement des faits. Il incombe à celui-là d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler (art. 8 CC). En cas de maladie ou d'accident, le travailleur aura le plus souvent recours à un certificat médical, qui se définit comme un document destiné à prouver l'incapacité de travailler d'un patient pour des raisons médicales. Le certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2 ; 4A\_227/2009 du 28 juillet 2009 consid. 3.1.3). Cependant, sa mise en doute par l'employeur suppose des raisons sérieuses, car un certificat médical établi conformément aux règles élémentaires emporte la présomption de son exactitude. Le Tribunal fédéral a précisé que certaines circonstances particulières peuvent être prises en compte pour infirmer une attestation médicale, telles que le comportement du salarié (l'exemple cité est celui du travailleur qui répare un toit alors qu'il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou) et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (empêchement consécutif à un congédiement ou au refus d'accorder des vacances au moment désiré par le salarié ; absences répétées ; production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance ; présentation d'attestations contradictoires ; attestations faisant uniquement état des plaintes du travailleur ou établies plusieurs mois après le début des symptômes). Des soupçons quant au moment de l'incapacité de travail peuvent aussi légitimer la mise en doute d'un certificat médical, notamment lorsque l'employé est régulièrement absent le lundi ou le vendredi, le jour de congé de son conjoint, juste avant ou juste après les vacances. Lorsque des motifs objectifs l'amènent à douter de la véracité de l'incapacité, l'employeur est en droit de faire vérifier, à ses propres frais, l'existence et le degré de l'empêchement par un médecin conseil. Sauf exception, le refus du salarié de se soumettre à un tel examen de contrôle peut être interprété comme l'aveu du caractère non sérieux du certificat produit, de sorte que le travailleur n'est pas légitimé à réclamer le paiement du salaire pour la période considérée (Rémy WYLER/Boris HEINZER, op. cit., p. 227 ss). Dans certaines circonstances, les allégations précises résultant d'un rapport médical peuvent apporter la preuve de leur véracité si elles sont appuyées par des indices objectifs. Tel est bien le cas lorsqu'une contestation concrète de ces allégations fait défaut (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_42/2017 du 29 janvier 2018 consid. 3.3.3 ; 4A\_318/2016 du 3 août 2016 consid. 3.2). c. Dans le cas présent, l'intimée n'a remis en cause le contenu du certificat médical du Dr C\_\_\_\_\_ que dans sa décision du 26 avril 2018, soit presque trois mois après l'établissement dudit certificat et presque un mois après le 31 mars 2018, fin du délai statutaire de congé. En outre, le médecin conseil de la commune, après avoir eu un entretien téléphonique avec le médecin traitant de l'employé, a considéré que l'arrêt de travail pour maladie prescrit par ce médecin était conforme aux règles de l'art médical. Enfin, il ressort des allégations du recourant que la limitation de son incapacité totale de travail à un emploi au sein de l'intimée faisait suite à des problèmes relationnels avec l'ensemble ou une partie de sa hiérarchie et/ou de ses collègues. Les seuls arguments invoqués par l'intimée contre la valeur probante du certificat médical en cause consistent en ce que le Dr C\_\_\_\_\_ n'aurait fait que reprendre de simples allégations de son patient et qu'il n'aurait aucune connaissance directe des conditions de travail au sein de la commune, ni dans le poste occupé par le recourant auprès du service, ni a fortiori dans les autres postes de travail existant en son sein (étant précisé qu'elle emploie plusieurs centaines de personnes), l'audition de ce médecin en qualité de témoin étant requise. Ces arguments sont insuffisants pour nier le bien-fondé de l'arrêt de travail pour raisons de santé. En effet, le fait que le médecin traitant s'est fondé en partie sur les propos et plaintes

du recourant, notamment au sujet de ses problèmes au travail, ne signifie pas qu'il n'a pas pu garder une distance critique par rapport aux déclarations de son patient, ni qu'il n'a pas pu prendre en compte l'ensemble de son état de santé, y compris par rapport à sa situation au travail. S'il était entendu par la chambre de céans en qualité de témoin, le Dr C\_\_\_\_\_ confirmerait la teneur de son certificat médical, comme il l'a confirmée au médecin conseil de la commune. De surcroît, on ne voit pas en quoi la chambre administrative, qui n'est pas composée de médecins, pourrait parvenir à d'autres conclusions que le médecin conseil de l'intimée, dont l'objectivité n'est pas remise en cause ni ne saurait l'être, quant à l'appréciation médicale effectuée par le médecin traitant. L'audition de ce dernier ne serait donc d'aucune utilité. Les allégués concernant lesquels l'intimée sollicite l'audition en qualité de témoin de la responsable du service ressortent d'une pièce. L'allégation pour laquelle l'audition du secrétaire général adjoint en charge des ressources humaines est requise par la commune, soit l'absence d'appel au Groupe de confiance par le recourant, n'est pas pertinente car non susceptible en soi de mettre en cause la valeur probante du certificat médical du médecin traitant. Or, conformément à la jurisprudence, l'autorité peut renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 137 III 208 consid. 2.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_42/2017 précité consid. 3.2 ; 2C\_653/2014 du 15 janvier 2015 consid. 5.1). Il n'y a pas lieu de procéder à des mesures d'instruction. Au demeurant, l'intimée n'allègue pas qu'elle aurait été en mesure de proposer une autre affectation que celle au sein du service au recourant pour la période du 1<sup>er</sup> février au 31 mars 2018. d. Vu ce qui précède, la durée de l'incapacité de travail de l'intéressé attestée par le Dr C\_\_\_\_\_, dont il n'y a pas lieu de remettre l'exactitude du certificat médical, étant inférieure à 720 jours, le recourant a droit, en application de l'art. 47 al. 1 et 3 du statut, à son traitement complet pour la période du 9 février au 31 mars 2018. 5) En définitive, le recours sera admis, la décision querellée annulée, la fin des rapports de service du recourant arrêtée au 31 mars 2018, et la commune sera condamnée à lui adresser un certificat de travail final indiquant une fin des rapports de service à cette date et à lui verser son traitement brut pour la période du 9 février au 31 mars 2018, comprenant le 13<sup>ème</sup> salaire au prorata de ladite période. 6) Vu cette issue, aucun émolument ne sera mis à la charge du recourant, ni de la commune (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 1'500.- lui sera allouée à la charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA). \* \* \* \* \*

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