

GE_GERICHTE A/1842/2019 vom 3. September 2019

GE Cour de justice, 2019-09-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1842_2019

FR: GE_GERICHTE A/1842/2019 du 3 septembre 2019

IT: GE_GERICHTE A/1842/2019 del 3 settembre 2019

Erwägungen

E. 14

avril 2019. Il était à nouveau capable de travailler à 100 % dès le 15 avril 2019. 4) Le 3 février 2017, par l'intermédiaire d'un avocat, M. A_____ a fait part à la ville de son regret que d'autres solutions n'aient pas été envisagées avant de supprimer son poste. Il contestait le bien-fondé de la décision du 23 janvier 2017, mais avait décidé de ne pas recourir à son encontre en l'état. Dans la mesure où il était en arrêt maladie, incapable de se rendre à un rendez-vous avec les ressources humaines, il sollicitait que la ville fasse partir le délai de la procédure visant à lui proposer un autre poste dès la fin de cette incapacité. 5) Le 28 juin 2017, la ville a informé M. A_____ de son intention de le licencier en raison de la suppression de son poste. La direction du département des finances et du logement avait procédé à des recherches en son sein en vue de lui proposer un poste équivalent à celui qu'il occupait. Celles-ci n'avaient pas permis, au regard de ses compétences et aptitudes, de trouver un emploi équivalent. Par conséquent, son dossier avait été transmis à la DRH pour une recherche de poste équivalent étendue à l'ensemble des services de l'administration municipale. Dès le mois de février 2017, il avait bénéficié d'un soutien dans le cadre d'un accompagnement à la recherche d'emploi et des démarches en vue de l'établissement d'un bilan de compétences avaient été entamées. Un délai au 23 mars 2017 lui avait initialement été imparti pour trouver un poste correspondant à ses aptitudes. Le Conseil administratif avait tacitement prolongé ce délai dans l'attente de l'issue de deux postulations encore en cours. Les démarches entreprises n'avaient toutefois pas été couronnées de succès. 6) Le 31 juillet 2017, M. A_____ a contesté la position de la ville, les conditions de suppression de poste n'étant pas données. Dès lors, le licenciement serait abusif, ne reposant de surcroît sur aucun motif objectivement fondé. La ville n'avait pas entrepris à satisfaction de droit les démarches lui incombant, la soudaineté et la brutalité de la suppression de son poste ainsi que l'annonce de l'intention de le licencier l'ayant en outre profondément choqué. Âgé de 54 ans, la décision de la ville le mettrait dans une situation financière et psychologique très difficile au regard de la difficulté de retrouver du travail dans le privé. 7) Le 26 juillet 2018, M. A_____ a rencontré deux membres de la DRH. Elles l'ont notamment informé que, ainsi que le prévoyait le statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 (LC 21 151 ; ci-après : le statut), le versement de l'indemnité pour incapacité de travail échoirait le 31 janvier 2019. Dès le 1^{er} février 2019, son traitement lui serait versé en fonction de son taux de capacité de travail effectif. La ville a confirmé la teneur de cet entretien dans un courrier du même jour adressé à l'avocat de M. A_____. 8) La période de protection ayant pris fin le 31 janvier 2019, le Conseil administratif a résilié l'engagement de M. A_____ le 13 février 2019 en raison de la suppression de son poste. Il était rappelé qu'il avait été libéré de son obligation de travailler. Les rapports de travail prendraient fin le 31 août 2019. M. A_____ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) (procédure A/1126/2019). 9) Répondant à la

demande de M. A_____ que son traitement lui soit versé, la ville lui a rappelé, le 29 mars 2019, que le versement de son indemnité pour incapacité de travail était arrivé à son terme le 31 janvier 2019 et que, dès le 1^{er} février 2019, son traitement lui serait versé en fonction de son taux de capacité de travail effectif. 10) Les 2 avril 2019, M. A_____ a informé la ville qu'il contestait sa position. Le 23 janvier 2017, elle l'avait libéré, avec effet immédiat, de son obligation de travailler. Dès lors, elle devait prendre en charge son salaire jusqu'au terme du délai de résiliation fixé au 31 août 2019. Il serait choquant qu'un fonctionnaire libéré de son obligation de travailler, mais malade, soit moins bien traité que s'il était en bonne santé. Le lendemain, il a mis son employeur en demeure de lui verser, d'ici au 8 avril 2019, ses arriérés de salaire pour les mois de février et mars 2019. 11) Par un courrier du 10 avril 2019, à l'en-tête de la DRH, la ville a informé M. A_____ qu'elle ne pouvait « faire suite à sa demande relative au versement » de son traitement. 12) Le 16 avril 2019, la ville a informé M. A_____ que, dès lors qu'il avait retrouvé une pleine capacité de travail dès le 15 avril 2019, son traitement correspondrait à son taux de capacité de travail effectif, en l'état de 100 %. 13) Par acte posté le 13 mai 2019, M. A_____ a recouru contre le courrier du 10 avril 2019, qu'il qualifiait de décision, auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Il a conclu, « sous suite de dépens », à son annulation et à la condamnation de la ville au versement de son salaire du 1^{er} février au 14 avril 2019. Il avait reçu des indemnités durant sept cent vingt jours, soit jusqu'au 31 janvier 2019. Alors même que le terme de son contrat était fixé au 31 août 2019 et qu'il avait été libéré de son obligation de travailler, la ville lui avait refusé le versement de son salaire pour la période du 1^{er} février au 14 avril 2019, car il était en arrêt maladie. Cette décision était arbitraire autant dans ses motifs que dans son résultat. Il était en effet choquant qu'un fonctionnaire, libéré de son obligation de travailler, ne reçoive pas son salaire pendant le délai de résiliation car il était malade, alors qu'il le toucherait s'il était en bonne santé. Elle violait également le principe d'égalité de traitement en instaurant une discrimination entre les fonctionnaires malades et ceux qui ne l'étaient pas. 14) La ville a conclu à l'irrecevabilité du recours. Dans la mesure où la chambre administrative devait le déclarer recevable, elle concluait alors à son rejet. L'action de M. A_____ était une demande en paiement qui ne se référait à aucune décision alors que rien n'en empêchait le prononcé. Sa détermination du 10 avril 2019 n'était qu'un simple courrier de la DRH, non signé par le Conseil administratif et qui ne contenait pas de voies de droit. M. A_____ avait touché, du 24 janvier 2017 au 31 janvier 2019, une indemnité égale à son dernier traitement avant la survenance de l'incapacité conformément au statut. À partir du 1^{er} février 2019, étant donné la fin de son droit aux indemnités, il n'avait plus perçu de salaire du fait de la poursuite de son incapacité de travail. La question de la libération de l'obligation de travailler était totalement indépendante de celle du paiement du salaire et c'était à juste titre que M. A_____ n'avait plus perçu de traitement une fois son droit aux indemnités arrivé à son terme. La décision de la ville ne violait pas le principe de l'égalité de traitement, la situation d'un employé malade n'étant à l'évidence pas la même que celle d'un employé qui ne l'était pas. L'employé en bonne santé libéré de l'obligation de travailler pouvait travailler, mais n'avait pas besoin d'offrir ses services tandis que l'employé malade n'était pas en mesure de travailler, soit d'offrir ses services, ce qui l'empêchait de bénéficier de cette libération. Dans la mesure où cette décision ne faisait que mettre en oeuvre les dispositions du statut prévues pour l'indemnisation des salariés malades, elle n'était pas choquante et respectait le principe de l'interdiction de l'arbitraire. 15) Dans le délai prolongé par le juge rapporteur, M. A_____ a persisté dans ses griefs et ses conclusions. Le courrier de la ville du 10 avril 2019 était bien

une décision et son recours était recevable. Il maintenait pour le reste avoir droit à son salaire pendant l'intégralité du délai de résiliation. 16) Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT 1) La chambre administrative examine d'office la recevabilité d'un recours ou d'une demande portée devant elle (ATA/1224/2019 du 13 août 2019 consid. 1 et les références citées). 2) a. La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; correspondant à l'art. 56A al. 1 de l'ancienne loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - aLOJ, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010). Le recours à la chambre administrative est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Sont réservées les exceptions prévues par la loi (art. 132 al. 2 LOJ, correspondant à l'art. 56A al. 2 aLOJ). La chambre administrative connaît en instance cantonale unique des actions fondées sur le droit public qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision au sens de l'art. 132 al. 2 LOJ et qui découlent d'un contrat de droit public. Les dispositions de la LPA en matière de recours s'appliquent par analogie à ces actions (art. 132 al. 3 LOJ, correspondant à l'art. 56G aLOJ).

b. Avant le 1^{er} janvier 2009, la chambre administrative n'était compétente pour connaître des recours contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'État que dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoyait (art. 56B al. 4 aLOJ). Quant à l'art. 56G aLOJ, qui réglementait l'ancienne action pécuniaire largement utilisée pour régler le contentieux financier de la fonction publique, sa teneur a été modifiée. Tout d'abord intitulé « action contractuelle » depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009 de la modification législative du 18 septembre 2008, et réservé aux prétentions fondées sur le droit public qui ne pouvaient pas faire l'objet d'une décision et qui découlaient d'un contrat de droit public, il est devenu depuis le 1^{er} janvier 2011 l'art. 132 al. 3 LOJ. c. Le but du législateur était de simplifier le contentieux administratif de la fonction publique. Désormais, la voie du recours à la chambre administrative est ouverte en cas de litige entre un agent public et une collectivité publique portant sur des prétentions pécuniaires, dans tous les cas où la détermination relative à celles-ci peut sans difficulté faire l'objet d'une décision ordinaire (MGC 2007-2008/VIII A 6501 p. 6549). La conséquence de cette modification est importante. Le fonctionnaire ne peut plus intenter une action pécuniaire pour des prétentions fondées sur les rapports de service. Il doit formuler ses prétentions auprès de l'autorité qui, selon lui, viole ses droits (art. 4A LPA). L'autorité ouvre alors une procédure qui est régie par la LPA. Après avoir instruit la cause, l'autorité concernée prend une décision sujette à recours. La juridiction administrative n'intervient plus que sur recours contre cette décision. De son côté, l'action contractuelle de l'art. 132 al. 3 LOJ n'est plus une voie de droit ouverte pour ce type de contentieux, étant désormais réservée à celui des contrats de droit public (ATA/1301/2015 précité consid. 2b et les références citées). 3) a. Aux termes de l'art. 4 al. 1 LPA, sont considérées comme des décisions les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal ou communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits et des obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b), de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou des obligations (let. c). De manière générale, les communications, opinions, recommandations et renseignements ne déploient aucun effet juridique et ne sont pas assimilables à des décisions (arrêts du

Tribunal fédéral 1C_593/2016 du 11 septembre 2017 consid. 2.2 ; 8C_220/2011 du 2 mars 2012 consid. 4.1.2 ; ATA/1502/2017 du 21 novembre 2017 consid. 3b). Ce n'est pas la forme de l'acte qui est déterminante, mais son contenu et ses effets (ATA/1313/2018 du 4 décembre 2018 consid. 3c et les références citées). b. Selon l'art. 46 al. 1 1^{ère} phr. LPA, les décisions doivent être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours. En vertu de l'art. 47 LPA, une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties. 4) a. En l'espèce, les prétentions élevées par le demandeur sont fondées sur le statut. Il a exposé avoir droit au versement de son salaire jusqu'au 31 août 2019 et mis son employeur en demeure de lui verser des arriérés de salaire. Par courrier du 10 avril 2019, la ville lui a fait savoir qu'elle ne pouvait donner suite à sa demande. b. Contrairement à ce que soutient l'intimée, ce courrier est une décision. À cette occasion, la ville a en effet nié à son employé le droit de recevoir un salaire. Certes, dans un premier courrier du 26 juillet 2018, et sans que cela provoque de réaction de sa part, la ville avait déjà informé le demandeur que son indemnité échoirait le 31 janvier 2019, le traitement auquel il pourrait prétendre dès le 1^{er} février 2019 dépendant de son taux de capacité de travail. Un fait nouveau est toutefois survenu ensuite. Le Conseil administratif a en effet résilié les rapports de service le 13 février 2019 et fixé le délai de congé au 31 août 2019. Il était donc normal que le demandeur se renseigne à nouveau auprès de son employeur sur le sort réservé au versement de son salaire pendant ce délai de congé. La réponse de la ville du 29 mars 2019 ne lui convenant pas, il a agi correctement en mettant en demeure son employeur de lui verser son traitement pour les mois de février et mars 2019, ce qu'elle a refusé de faire le 10 avril 2019. Le fait que cette décision ne soit pas signée par le Conseil administratif et qu'elle ne mentionne pas les voies et délais de recours n'a en l'espèce entraîné aucun préjudice pour le recourant. Malgré ces lacunes, son recours, interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, est recevable (art. 132 ; art. 62 al. 1 let. a LPA). 5) L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/907/2016 du 25 octobre 2016). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés. Ainsi, si un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, il ne peut pas prendre des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/299/2019 du 19 mars 2019 consid. 2a ; ATA/907/2016 précité ; ATA/376/2016 du 3 mai 2016 et les références citées). En l'espèce, le litige porte sur la conformité au droit de la décision de la ville refusant au recourant de lui verser son traitement pour les mois de février et mars 2019. Devant la chambre de céans, le recourant conclut au versement de son traitement du 1^{er} février au 14 avril 2019, date à laquelle il a recouvré sa pleine capacité de travail, soit une période, entre le 1^{er} et le 14 avril 2019, qui excède celle sur laquelle la ville s'est prononcée. Le recourant critique la décision litigieuse en ce qu'elle le prive d'un salaire « pendant le délai de résiliation », période qu'il convient de déterminer. Il n'est pas contesté que le délai de congé dont bénéficie le recourant est de six mois pour la fin d'un mois (art. 34 al. 2 let. c du statut). Le Conseil administratif ayant licencié son employé le 13 février 2019, le délai de congé court de ce jour-là au 31 août 2019. La période du 1^{er} au 12 février 2019 n'est en conséquence pas concernée par le présent litige. La chambre de céans

exercera donc son contrôle sur la validité de la décision pour la période du 13 février au 31 mars 2019. 6) Le recourant soulève les griefs d'une violation des principes de l'interdiction de l'arbitraire et de l'égalité de traitement. Il soutient qu'il serait choquant qu'un fonctionnaire, libéré de son obligation de travailler, ne reçoive pas son salaire pendant le délai de résiliation car il est malade, alors qu'il le toucherait s'il était en bonne santé. Il faut, selon lui, répondre positivement à la question de savoir si un fonctionnaire, libéré de son obligation de travailler, a le droit de toucher son salaire pendant l'intégralité du délai de résiliation, alors qu'il a été malade pendant une partie de celui-ci et qu'il a dépassé la période de neuf cents jours consécutifs visée à l'art. 57 al. 2 du statut. Il y aurait, selon le recourant, une inégalité de traitement, la ville instaurant une discrimination entre les employés malades et ceux qui ne le sont pas alors que leur situation est identique, plus encore dans le cas où il y a une libération de travailler. 7) Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 305 consid. 4.4). 8) Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 142 V 316 consid. 6.1.1 ; 138 V 176 consid. 8.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_774/2014 du 21 juillet 2017 consid. 9.1 ; 2C_66/2015 du 13 septembre 2016 consid. 6.1 ; 8C_779/2015 du 8 août 2016 consid. 9.2 ; 1C_564/2015 du 2 juin 2016 consid. 3.1 ; ATA/610/2017 du 30 mai 2017 ; Vincent MARTENET, Géométrie de l'égalité, 2003, p. 260 ss). L'art. 57 du statut traite de l'indemnisation en cas de maladie et d'accident non professionnel. Il prévoit qu'en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à son dernier traitement avant la survenance de l'incapacité (al. 1). Cette indemnité est versée pendant vingt-quatre mois dans une période de neuf cents jours consécutifs (al. 2). En cas de poursuite de l'incapacité de travail pour cause d'accident non professionnel au-delà de ce délai, l'employé ou l'employée recevra une indemnité journalière conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance accidents du 20 mars 1981 (al. 3). Sont déduites de l'indemnité les prestations en cas d'incapacité de travail versées par les assurances pour lesquelles la ville a participé au paiement des primes (al. 4). Pour les autres membres du personnel, le Conseil administratif détermine pendant quelle durée l'indemnité visée à l'al. 1 est versée (al. 5). 9) Il est vrai qu'un employé libéré de son obligation de travailler et qui n'est pas malade touche son salaire pendant le délai de congé, alors que celui qui est malade et qui a dépassé les durées prévues par l'art. 57 al. 2 du statut au jour du prononcé de la résiliation des rapports

de service ne le touche pas. Dans ce cas de figure, un employé malade ne bénéficie donc pas des mêmes prestations de la part de son employeur qu'un employé qui ne l'est pas. Cette distinction est voulue par le statut. La règle générale dispose que les membres du personnel ont droit à un traitement versé en principe chaque mois avec remise d'un décompte. Le droit au traitement prend naissance le jour de l'entrée en fonction et s'éteint le jour de la cessation des rapports de service (art. 42 al. 1 du statut). Pour ceux qui sont malades, le statut prévoit non pas le versement d'un traitement, mais le versement d'une indemnité dont les conditions figurent notamment à l'art. 57 du statut. Les droits et les obligations des employés malades et de ceux qui ne le sont pas diffèrent en outre sur plusieurs autres points (protection contre le licenciement en temps inopportun, obligation de présenter un certificat médical, réduction du droit aux vacances, etc...). Sous l'angle de la libération de l'obligation de travailler, une différence réside dans le fait que s'il est envisageable pour l'employeur de rappeler l'employé qui n'est pas malade, par exemple pour l'accomplissement d'une tâche particulière, cette solution n'est pas envisageable s'agissant d'un employé malade. Cette distinction statutaire découle du fait que l'employé malade n'est pas en mesure d'accomplir les tâches pour lesquelles il reçoit un traitement, mais aussi du fait qu'il doit, du fait de la situation de faiblesse qui est la sienne, bénéficier de la part de son employeur d'une attention particulière (voir par exemple l'art. 39 al. 2 du statut relatif aux mesures visant à éviter ou limiter l'invalidité). Reposant sur une base statutaire claire, justifiée par des motifs à la fois professionnels et sociaux et opérant une distinction entre deux situations objectivement différentes, la solution qui consiste à refuser au recourant le versement d'un traitement pendant le délai de congé alors qu'il est libéré de son obligation de travailler du fait qu'il est malade et qu'il a épuisé les périodes prévues par l'art. 57 al. 2 du statut ne peut ainsi pas être qualifiée d'arbitraire ou de contraire au principe de l'égalité de traitement. Le recourant n'invoque d'ailleurs aucun principe supérieur qui imposerait de traiter de la même manière un employé malade de celui qui ne l'est pas. La ville était donc fondée à refuser au recourant le versement d'un traitement pour la période du 13 février au 31 mars 2019. Au vu de ce qui précède, le recours sera, dans la mesure où il est recevable, rejeté. 10) Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée * * * * *

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