

# GE\_GERICHTE A/67/2024 vom 26. November 2024

GE Cour de justice, 2024-11-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_67\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_67_2024)

FR: GE\_GERICHTE A/67/2024 du 26 novembre 2024

IT: GE\_GERICHTE A/67/2024 del 26 novembre 2024

## Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;RÉSILIATION;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;INDEMNITÉ DE VACANCES;DÉLAI DE RÉSILIATION | Recours d'une employée communale contre la résiliation des rapports de service, cette dernière déplorant avoir ignoré les motifs de cette décision. L'employée a eu suffisamment de temps pour s'exprimer avant la décision litigieuse. Il ressortait du dossier, en particulier de ses difficultés à gérer son travail et de son incapacité de travail depuis plusieurs mois, qu'elle devait connaître les motifs pour lesquels la commune entendait mettre fin à son contrat, de sorte que son droit d'être entendue avait été respecté. La commune pouvait de toute manière librement résilier les rapports de service et, faute de contestation de la décision sur le fond, une éventuelle violation du droit d'être entendu était sans influence sur l'issue du litige. Une telle violation aurait de toute manière dû être tenue pour réparée, les parties ayant pu s'exprimer à ce sujet dans le cadre de la procédure de recours. L'employée concluait également à l'indemnisation de son solde de vacances. Elle n'avait pas pu les prendre durant le délai de congé, étant en incapacité de travail. Le statut du personnel prévoyait de manière univoque l'impossibilité d'imputer comme vacances les jours de maladie attestés par un certificat médical. Une telle disposition ne laissait aucune place à l'application des critères prévus par le droit privé. Le statut ne prévoyait pas de compensation financière. Il en résultait toutefois que le législateur n'avait pas eu l'intention de l'exclure et la compensation financière des vacances qui n'ont pas pu être prises durant le délai de congé était admise par la jurisprudence. Une telle compensation était donc due. Recours partiellement admis. | Cst; SP-Commune Collex-Bossy.12; SP-Commune Collex-Bossy.13

## 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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 ■ LPA ■ E 5 10).

### E. 2

La recourante reproche à l'intimée de ne pas lui avoir indiqué les motifs de la résiliation des rapports de travail avant la décision litigieuse, ni dans la motivation de celle-ci, de sorte qu'elle n'a pas pu utilement exercer son droit d'être entendue. L'intimée sollicite quant à elle l'audition de l'auditeur et de la recourante.

### E. 2.1

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 aussi celui des parties de

faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, d'avoir accès au dossier, de produire ou obtenir la production des preuves pertinentes, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 154 consid. 2.1 et 4.2 ; 132 II 485 consid. 3.2). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de mettre en évidence son point de vue de manière efficace. En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_79/2021 du 9 septembre 2021 consid. 2.1). Le droit d'être entendu doit par principe s'exercer avant le prononcé de la décision (ATF 142 II 218 consid. 2.3). Il n'est ainsi pas admissible de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire. Sauf cas d'urgence, le collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_79/2021 précité). Le droit d'être entendu n'est toutefois pas une fin en soi ; il constitue un moyen d'éviter qu'une procédure judiciaire n'aboutisse à un jugement vicié en raison de la violation du droit des parties de participer à la procédure. Lorsqu'on ne voit pas quelle influence la violation du droit d'être entendu a pu exercer sur la procédure, il n'y a pas lieu d'annuler la décision attaquée (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1). La violation du droit d'être entendu peut être réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen. Toutefois, une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible, en principe, que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée ; cela étant, une réparation de la violation du droit d'être entendu peut également se justifier, même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure, ce qui serait incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1). Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 al. 1 et 67 LPA), permettant la guérison d'une violation du droit d'être entendu (ATF 145 I 167 consid. 4.4 et 137 I 195 consid. 2.3.2).

## **E. 2.2**

Selon l'art. 31 al. 1 et 3 du statut, le contrat de durée indéterminée peut être résilié librement par l'autorité compétente ou par le collaborateur moyennant le respect du délai de congé, de trois mois après la troisième année de service. L'art. 32 al. 2 du statut prévoit l'obligation de l'exécutif, avant de procéder à la résiliation des rapports de service d'un collaborateur, de donner à ce dernier la faculté de se déterminer sur cette résiliation soit lors d'un entretien précédant la remise de la décision de résiliation, soit par écrit moyennant le respect d'un délai de trois jours pendant le temps d'essai et de quinze jours après le temps d'essai. Lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose d'un très large pouvoir d'appréciation. Dans un tel cas, la cour cantonale n'est fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont

manifestement inexistant, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4 ; 8C\_146/2018 du 7 décembre 2018 consid. 4.2).

### **E. 2.3**

En l'espèce, conformément à l'art. 32 al. 2 du statut, l'intimée a donné à la recourante l'occasion de s'exprimer au sujet de la fin des rapports de travail, de manière écrite dans la mesure où elle avait refusé de participer à l'entretien proposé. Peu importe pour l'issue du litige que ce refus fût médicalement fondé. Une communication écrite satisfait à la jurisprudence, admettant des procédés relativement informels pour permettre à un employé de la fonction publique de s'exprimer avant un licenciement. L'intimée a informé la recourante de son intention de mettre fin aux rapports de travail le 23 octobre 2023, soit près d'un mois avant de rendre la décision litigieuse. La recourante reproche vainement à l'intimée d'avoir pris la décision le jour où elle aurait reçu sa détermination. Son droit d'être entendue a en toute hypothèse été respecté, dès lors qu'elle a eu suffisamment de temps pour prendre position avant la résiliation des rapports de service. L'absence de délai entre sa détermination et la décision litigieuse ne surprend par ailleurs pas, eu égard au temps écoulé depuis la première communication de l'intimée à ce sujet le 23 octobre 2023, ainsi qu'à l'absence de motif développé par la recourante pour s'opposer à la résiliation des rapports de travail.

### **E. 2.4**

Bien que les parties s'opposent sur les propos échangés avant et durant l'entretien du 27 mars 2023, il résulte du dossier que : le bien-être de la recourante au travail s'est substantiellement détérioré en 2022 et 2023, principalement à cause d'une surcharge de travail et des tensions au sein de l'administration ainsi qu'avec l'exécutif, ce qui a été relevé dans le cadre de l'audit et donné lieu à l'entretien précité ; lors de cet entretien, la recourante a expliqué venir au travail « la boule au ventre » et l'intimée lui a exposé un certain nombre de critiques ; pour cette raison, le souhait de mettre fin aux rapports de travail a été exprimé, par la recourante selon les explications de l'intimée, et par l'intimée selon les explications de la recourante ; cette dernière se trouve en incapacité de travail depuis le 24 avril 2023 en conséquence de son mal-être professionnel. Eu égard à ces éléments, la recourante ne peut pas affirmer de bonne foi tout ignorer des raisons pour lesquelles l'intimée avait l'intention de mettre fin aux rapports de travail, ce d'autant moins que dans sa lettre du 8 septembre 2023, elle a expressément fait référence à ses difficultés avec la hiérarchie, à des reproches à son encontre et à des atteintes à sa personnalité causant son isolement professionnel. Elle a également mentionné dans son recours l'importante charge de travail, le stress et la mauvaise ambiance l'ayant atteinte dans sa santé, tout comme les « nombreuses critiques » dont elle avait fait l'objet. L'exercice de son droit d'être entendue n'a donc pas été rendu inopérant par l'ignorance complète des motifs pour lesquels l'intimée souhaitait résilier les rapports de travail. Les problèmes rencontrés par la recourante sur son lieu de travail étant suffisamment établis, il n'importe pas d'investiguer la réalité des reproches plus spécifiques exposés par l'intimée dans sa réponse, ni d'entendre l'auditeur ou de réentendre la recourante. Partant, il ne sera pas donné suite à la requête de l'intimée dans ce sens.

### **E. 2.5**

Conformément à l'art. 31 du statut, la commune était libre de résilier les rapports de service dans un délai de trois mois pour la fin d'un mois. Elle n'avait en conséquence pas l'obligation de fonder sa décision sur de justes motifs, pour autant qu'elle ne contrevînt pas à des principes d'ordre constitutionnel. Or, la recourante ne remet pas en cause la décision querellée sur le fond, en arguant par exemple qu'elle serait fondée sur un motif arbitraire, contraire à un engagement pris par la commune ou encore discriminatoire. Les éléments au dossier, à commencer par son mal-être professionnel et l'incapacité de travail de longue durée en découlant, font au contraire apparaître des difficultés objectives à la continuation des rapports de service. L'éventuelle violation de son droit d'être entendue résultant de l'absence de communication des motifs concrets de la décision, avant celle-ci et dans sa motivation, est donc sans influence sur le sort du litige, l'intimée n'étant légalement pas tenue de justifier la résiliation des rapports de travail par l'existence d'une raison fondée.

### **E. 2.6**

La recourante ayant sur le principe eu l'occasion de s'exprimer, la violation de son droit d'être entendue, dût-elle être admise, serait d'une gravité modérée. Elle pourrait dès lors être considérée comme réparée dans le cadre de la présente procédure. La chambre de céans jouit en effet d'une cognition complète et l'intimée a exposé en détail les motifs de sa décision dans sa réponse et lors de l'audition des parties. La recourante a ensuite eu l'occasion de donner son point de vue à ce sujet, autant lors de ladite audition que dans ses observations finales. Son grief tiré de la violation de son droit d'être entendue doit dès lors être rejeté.

### **E. 3**

La présente cause concerne pour le surplus la conformité au droit de la décision de l'intimée d'imposer à la recourante la prise du solde de ses vacances durant le délai de congé.

#### **E. 3.1**

L'art. 12 du statut prescrit que l'exercice des vacances coïncide avec l'année civile. Selon l'art. 13 du statut, les vacances doivent être prises, en principe, sans report d'une année sur l'autre au-delà du 30 avril. En cas d'impossibilité de prise des vacances de l'année précédente jusqu'au 30 avril de l'année en cours, le solde des vacances est perdu, sauf en cas de cessation de la relation de travail dans l'année (al. 1). Les jours de maladie ou d'accident attestés par un certificat médical d'un collaborateur, pendant ses vacances, ne sont pas considérés comme des vacances (al. 4). Selon la jurisprudence, dans des cas ne concernant pas la prise des vacances pendant la durée du délai de congé avec libération de l'obligation de travailler suite à 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 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). 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/942/2021 du 14 septembre 2021 consid. 9 ; ATA/1190/2017 du 22 août 2017 consid. 12).

#### **E. 3.2**

Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents. Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de ceans (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/994/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4b). À teneur de l'art. 5 al. 1 Cst., le droit est la base et la limite de l'activité de l'État. Le principe de la légalité exige donc que les autorités n'agissent que dans le cadre fixé par la loi (ATF 147 I 1 consid. 4.3.1). Il implique qu'un acte étatique se fonde sur une base légale matérielle qui est suffisamment précise et qui a été adoptée par l'organe compétent (ATF 141 II 169 consid. 3.1). Dans le cadre d'un rapport de travail de droit public, les règles de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) relatives au contrat de travail sont applicables à titre subsidiaire, en cas de lacunes dans la réglementation ou si celle-ci le prévoit (ATF 139 I 57 consid. 5.1), ce qui est le cas ici (art. 3 al. 3 du statut).

### **E. 3.3**

En l'espèce, la recourante a été libérée de son obligation de travailler durant le délai de congé, échu le 29 février 2024. Elle s'est cependant trouvée en incapacité de travailler durant toute cette période selon les certificats médicaux au dossier. Aux termes de l'art. 13 al. 1 du statut, dont le texte clair ne souffre aucune ambiguïté, aucun des jours y afférents ne peut donc être décompté comme vacances. L'intimée se prévaut vainement du critère de l'intensité de l'incapacité de travail, qui déterminerait si, indépendamment de celle-ci, la recourante était en mesure de prendre des vacances. Ce critère n'est pas prévu par le statut et l'intimée le tire de la doctrine rendue au sujet des art. 329a et 329c du CO concernant la durée et la fixation des vacances. Or, ces dispositions relèvent du droit privé et, n'abordant pas spécifiquement la question du décompte des vacances durant une incapacité de travail, leur libellé diffère de l'art. 13 du statut. Ils ne sont dès lors pas applicables en l'espèce, faute de renvoi exprès au droit des obligations ou de lacune du statut sur ce point. Il n'importe ainsi pas d'examiner, sur la base des photographies produites par l'intimée, si la recourante a effectivement pris des vacances durant son congé maladie, son incapacité de travailler n'étant pas remise en cause. L'intimée ne pouvait donc pas imputer le solde des jours de ses vacances sur la durée du délai de congé.

### **E. 3.4**

Le statut ne prévoit pas de compensation financière dans le cas d'une impossibilité pour l'employé de prendre ses vacances. Cela ne paraît cependant pas découler d'une volonté du législateur communal, l'art. 13 du statut visant à permettre à un employé de ne pas perdre de jour de vacances en cas d'incapacité de travail ou de rupture de contrat avant le 30 avril de l'année suivante. Une absence de compensation financière reviendrait à rendre la disposition précitée sans effet dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, l'employée est incapable de travailler durant le délai de congé. La jurisprudence exclut certes une compensation financière des vacances, contraire au but de ces dernières, tant que durent les rapports de travail. Ce principe ne concerne toutefois pas les cas de prise des vacances pendant le délai de congé avec libération de l'obligation de travailler. La jurisprudence admet a contrario la compensation financière des vacances que l'employé n'a pas pu prendre durant ce délai. Une telle compensation ne place en outre pas la recourante dans une situation plus avantageuse par rapport à celle où elle n'aurait pas été libérée de son

obligation de travailler. Le recours sera en conséquence partiellement admis, la décision querellée annulée sur ce point et la cause renvoyée à l'intimée pour qu'elle fixe l'indemnité due à la recourante au titre du solde de ses vacances.

#### **E. 4**

Vu l'issue du litige, un émolument, réduit, de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, et il lui sera alloué une indemnité de procédure réduite de CHF 500.- (art. 87 al. 1 et 2 LPA), à la charge de la commune. Compte tenu des conclusions en paiement de la recourante, 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). \* \* \* \* \*

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