

NE_GERICHTE CDP.2010.220 vom 27. Januar 2012

NE Tribunal cantonal, 2012-01-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2010.220

FR: NE_GERICHTE CDP.2010.220 du 27 janvier 2012

IT: NE_GERICHTE CDP.2010.220 del 27 gennaio 2012

Erwägungen

E. 1

Selon l'article 58 LPJA, la Cour de droit public du Tribunal cantonal, qui a succédé au Tribunal administratif depuis le 1^{er} janvier 2011, et traite les causes qui avaient été déferées à celui-ci (art.47, 83 OJN), connaît en instance unique des actions fondées sur le droit administratif et portant, notamment, sur des prestations pécuniaires découlant des rapports de service des agents de l'Etat et des communes, y compris les prestations d'assurances (let. a). Il faut comprendre par prestations pécuniaires au sens de cette disposition des prestations appréciables en argent réclamées à la collectivité publique par un de ses agents ou inversement (RJN 1994, p. 259). L'action, introduite par ailleurs dans les formes légales (art. 60 al. 1 LPJA), est ainsi recevable.

E. 2

En vertu de l'article 3.3 CCT Santé21 de droit public, en cas de suppression de poste, l'employé sera informé au moins trois mois avant l'annonce de son éventuel licenciement. Il sera muté, dans la mesure du possible, à un poste de travail équivalant au poste supprimé, dans l'une des institutions parties à la CCT (al.1). Si l'employé refuse un poste équivalent, son contrat de travail sera résilié sans indemnité de licenciement, moyennant le respect des délais ordinaires (al.2). Si l'employeur ne peut pas proposer un poste de travail correspondant aux aptitudes de l'employé, une indemnité correspondant à trois mois de salaire, augmenté d'un salaire mensuel par cinq ans de service dans une des institutions parties à la CCT, mais au maximum neuf mois de salaire, sera octroyée à l'employé (al.3). L'obligation faite à l'employeur, en cas de suppression de poste, de rechercher un autre emploi correspondant, découle du principe de la proportionnalité, selon lequel avant d'adopter une mesure portant atteinte aux droits de l'administré, l'Etat doit s'assurer qu'il n'existe pas d'alternative moins préjudiciable (art. 36 al. 3 Cst.; arrêt du TF du 28.01.2009 [1C_309/2008] cons.2.2). Afin de ne pas compromettre cet objectif, la notion de poste équivalent ou de poste correspondant aux aptitudes de l'employé ne doit pas être comprise dans un sens trop étroit, un emploi en tous points identiques à l'emploi supprimé pouvant se révéler difficile à offrir. Il n'en demeure pas moins qu'il doit à tout le moins être comparable en ce qui concerne les éléments essentiels que sont en particulier les compétences requises et la rémunération. Certes, l'horaire de travail n'est pas un élément négligeable et une modification notable de celui-ci pourrait, selon les circonstances, conduire à nier le caractère équivalent de l'emploi proposé.

E. 3

a) En l'espèce, la demanderesse a été engagée par l'établissement R., à partir du 5 juin 1984, en qualité d'employée de bureau à 50 % avec un horaire de 7 h 30 à 16 h 00 le mardi et le vendredi et de

E. 7

h 30 à 11 h 30 le mercredi. Le 7 décembre 2006, son employeur a établi, à sa demande, un certificat intermédiaire qui précise, en particulier, que celle-ci "a assumé durant plus de 22 ans la responsabilité de la facturation ambulatoire de notre hôpital ainsi que diverses tâches administratives en relations avec les patients. Durant cette période, elle s'est aussi acquittée des travaux de la réception (admission, accueil, téléphones, etc.) et de divers remplacements dans le cadre de la réception du Home". Depuis le 4 mai 2006, l'intéressée avait en effet accepté de reprendre, en collaboration avec une autre collègue, un poste de réception "jour" en parallèle avec son travail de facturation (lettre du 23.02.2006). Selon le certificat de travail établi par le défendeur, le 31 mars 2010, les activités de la demanderesse, depuis le 8 décembre 2006, dans le cadre de son poste de réceptionniste ont été les suivantes :

" Accueil des patients, visiteurs et collaborateurs;

Traitement des demandes de renseignements en face à face et au téléphone;

Prise en charge administrative des patients (accueil, saisie de données selon les procédures en vigueur, envoi des avis d'entrée et de sortie aux assurances, suivi des mouvements);

Contrôle de la qualité des données saisies, contact avec les services internes ou externes et exécution des corrections;

Participation à la gestion des objets trouvés;

Etablissement des déclarations de décès;

Différentes activités telle que tenue d'une petite caisse, appel de taxis, vente de taxcards et tâches administratives diverses."

b) Le poste que le défendeur a proposé à X. d'assumer à partir du 1er avril 2010 était un emploi à mi-temps d'hôtesse d'accueil sur le site de [] avec un horaire de 7 h 00 à 20 h 00 portant également sur des week-ends et des jours fériés.

L'intéressée a contesté, auprès de son employeur, le caractère équivalent de ce poste au motif qu'il impliquait de travailler des week-ends et des jours fériés (lettres des 12.02 et 15.03.2010). Devant la Cour de céans, la demanderesse maintient que le poste proposé se différencie du poste occupé dans la mesure où il se trouvait sur un autre site avec un horaire plus important comprenant également un travail le week-end et durant les jours fériés.

D'une part, l'emploi offert se situant dans l'une des institutions parties à la CCT (3.3 al.1 CCT Santé21), le fait qu'il se trouvait sur un autre site que celui où l'intéressée travaillait précédemment ne le rendait pas inadéquat. D'autre part, le poste pour lequel la demanderesse a été engagée en 1984 impliquait également, occasionnellement, un travail le soir, le samedi et le dimanche. Certes, celle-ci prétend qu'elle n'a jamais eu à travailler ces jours-là durant toutes ces années. Ceci n'est pas tout à fait exact. Il ressort en effet des cartes de timbrage de l'intéressée qu'elle a régulièrement travaillé un samedi matin par mois en 2007, voire même en 2008. Au surplus, le défendeur a précisé ■ sans que ce point ne soit contesté ■ que le travail les week-ends et les jours fériés devait être partagé avec d'autres collègues, par tournus, ce qui rendait également cette exigence occasionnelle. Par ailleurs, depuis le mois de janvier 2009, l'horaire de la demanderesse se déployait de 7 h 30 à 19 h 00, si bien qu'on ne saurait qualifier l'horaire de l'emploi proposé, qui s'étendait de 7 h 00 à 20 h 00, de notablement différent. Enfin, on relève que celle-ci ne soutient pas que le cahier

des charges d'hôtesse d'accueil auprès de l'établissement T. n'était pas similaire à celui du poste qu'elle avait accepté d'occuper depuis plus de trois ans sur le site de [...] ou qu'il ne correspondait pas à ses aptitudes professionnelles.

4.a) Il suit de ce qui précède que X. ayant refusé un poste de travail équivalent au poste supprimé et adapté à ses aptitudes, sa demande tendant à obtenir une indemnité pour suppression de poste doit être rejetée.

b) La procédure en matière de rapports de service n'est pas toujours gratuite. Sous l'ancien droit, le Tribunal administratif a jugé (arrêt du 25.03.2008 [TA.2007.81] cons. 6, disponible sur le site <http://jurisprudence.ne.ch>) que cette procédure était onéreuse lorsque la valeur litigieuse de l'action dépassait le seuil fixé par la loi sur la nomination et la juridiction des prud'hommes (LJPH), soit 40'000 francs. Cette dernière loi a été abrogée, avec effet au 31 décembre 2010, par la loi d'organisation judiciaire neuchâteloise du 27 janvier 2010 (RSN 161.1; cf. art. 100 let. b). Depuis le 1er janvier 2011, selon l'article 114 let. c CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond dans les litiges portant sur un contrat de travail ou relevant de la loi du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs (décision du 21.04.2011 [TA.2008.184] également disponible sur le site <http://jurisprudence.ne.ch>).

c) En l'espèce, la demanderesse ayant conclu au paiement d'une indemnité de licenciement pour suppression de poste de 25'246.80 francs avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 mars 2010, il sera statué sans frais. Il n'y a en outre pas lieu à allocation de dépens (art. 48LPJA).

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Rejette la demande.

2. Statue sans frais et n'alloue pas de dépens.

Neuchâtel, le 27 janvier 2012

1 En cas de suppression de poste, l'employé-e sera informé-e au moins trois mois avant l'annonce de son éventuel licenciement. Il-elle sera muté-e, dans la mesure du possible, à un poste de travail équivalant au poste supprimé, dans l'une de institutions parties à la CCT.

2 Si l'employé-e refuse un poste équivalent, son contrat de travail sera résilié sans indemnité de licenciement, moyennant le respect des délais ordinaires.

3 Si l'employeur ne peut pas proposer un poste de travail correspondant aux aptitudes de l'employé-e, une indemnité correspondant à trois mois de salaire, augmentée d'un salaire mensuel par cinq ans de service dans une des institutions parties à la CCT, mais au maximum neuf mois de salaire, sera octroyée à l'employé-

e. Les délais de résiliation ordinaire doivent être respectés.

4 L'employé-e peut saisir la commission consultative du personnel ou le-la délégué-e syndical-e.

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