

NE_GERICHTE CDP.2016.114 vom 13. August 2012

NE Tribunal cantonal, 2012-08-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2016.114_d20120813

FR: NE_GERICHTE CDP.2016.114 du 13 août 2012

IT: NE_GERICHTE CDP.2016.114 del 13 agosto 2012

Regeste

Droit aux vacances pendant les rapports de travail. Protection de la bonne foi et des droits acquis.

Erwägungen

E. 1

a) Dans la mesure où, par arrêté du 24 février 2014 non contesté et entré en force, la recourante a été nommée fonctionnaire communale, son statut est soumis au droit public. La Cour de céans est dès lors compétente pour se saisir du recours, qui a été interjeté dans le délai légal. b) Sans conclure à l'annulation de la décision attaquée, la recourante a pris, à titre de conclusions principales, des conclusions exclusivement constatatoires. Selon un principe général de procédure, les conclusions en constatation de droit ne sont recevables que lorsque des conclusions condamnatoires ou formatrices sont exclues; sauf situations particulières, les conclusions constatatoires ont donc un caractère subsidiaire (cf. notamment ATF 141 II 113 cons. 1.7, 135 I 119 cons. 4). Dans la mesure où la recourante conclut principalement à ce qu'il soit constaté que ses conditions de travail ne peuvent être modifiées unilatéralement par la Commune de B. et que son droit aux vacances est de 40 jours par années civile (...), elle formule des conclusions purement constatatoires qui sont irrecevables, aucune exception à cette règle n'étant remplie. En vertu de l'application du principe de la confiance qui impose d'interpréter les conclusions à la lumière de la motivation, l'interdiction du formalisme excessif commande de ne pas se montrer trop strict dans la formulation des conclusions si, à la lecture du mémoire, on comprend clairement ce que veut le recourant (cf. notamment arrêt du TF du 02.05.2016 [5A_866/2015] cons. 1.2 non publié in ATF 142 III 364). En l'occurrence, à la lecture des motifs de son recours, on comprend que l'intéressée conteste la réduction de son droit aux vacances et conclut implicitement à l'annulation de la décision, de sorte que le recours est recevable.

E. 2

porte sur les droits garantis suite audit transfert, qui ne comprennent que le pourcentage d'activité et la valeur nominale du salaire.

D'un point de vue téléologique, il y a lieu de prendre en compte le fait que cette disposition fait partie d'une convention de fusion, qui a pour objectif de régler les effets organisationnels de la fusion et en particulier, dans les grandes lignes, ses conséquences politiques, administratives, financières et fiscales. Dans le cadre des rapports de service, il n'a pas été décidé de mettre un terme aux rapports de travail par la fusion (comme proposé par exemple à l'article 4.6 variante 3 du Modèle de convention de fusion proposé par le Service des communes), mais de les reprendre; la solution choisie pour l'article 17 de la convention a permis de garantir aux fonctionnaires leur emploi mais a

également évité à la nouvelle commune de procéder à de nouveaux engagements. La fusion (en l'occurrence "par combinaison"; cf. sur cette notion Martenet, La fusion de communes entre elles ou avec le canton, p. 180) a impliqué l'adoption d'une nouvelle réglementation communale. Or une différence, en matière de conditions de travail, entre la réglementation applicable aux fonctionnaires engagés après la fusion et celle applicable aux "anciens" fonctionnaires (plusieurs réglementations étant au demeurant applicables), aurait non seulement pour effet de fortement compliquer la gestion des ressources humaines du personnel - ce que les communes signataires ne semblent pas avoir voulu au vu du but probable de l'introduction de l'article 17 al. 1 de la convention - mais encore de créer d'importantes inégalités de traitement. L'interprétation téléologique ne permet par conséquent pas non plus de considérer que l'article 17 al. 2 pourrait avoir pour but de garantir d'autres droits découlant des rapports de travail que le taux d'occupation et le salaire nominal.

En définitive, il n'existe pas de motifs sérieux permettant de penser que le texte de l'article 17 al. 2 de la convention de fusion ne restitue pas le véritable sens de la disposition et conduit à des résultats que le législateur ne peut avoir voulus et qui heurtent le sentiment de la justice. Au demeurant, dès lors qu'elle a pour effet de soumettre tout le personnel aux mêmes conditions de travail, l'interprétation littérale de l'article 17 al. 2 de la convention de fusion ne viole pas le principe de l'égalité de traitement mais permet au contraire d'éviter des inégalités de traitement. Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu de déroger au texte clair de cette disposition, qui ne confère pas à la recourante de droit acquis s'agissant de ses vacances.

c) Par ailleurs, à supposer que l'on puisse considérer que, dans la lettre du 24 décembre 2012 adressée nominativement à la recourante, la commune lui ait fait des promesses justifiant une protection, l'intéressée ne prétend pas avoir pris, en se fondant sur celles-ci, des dispositions qu'elle ne saurait modifier sans subir de préjudice. En outre, rien au dossier ne le laisse penser. Une des conditions cumulatives donnant droit à la protection tirée de la bonne foi faisant défaut, ce grief doit être rejeté.

d) Dès lors que l'article 17 al. 2 de la convention de fusion ne confère pas un droit acquis à la recourante, il n'y a pas lieu d'examiner si, comme elle le prétend, cette disposition constitue une base légale hiérarchiquement supérieure au règlement du Conseil communal relatif au personnel administratif et technique communal du 19 décembre 2013.

3. La recourante conclut, à titre subsidiaire, à ce que son salaire soit calculé sur la base d'un taux d'activité de 80 %, en classe 9 échelon 20 et, partant, augmenté de 79'341.60 francs annuel brut à 90'676.10 francs dès lors que la réduction de ses vacances représente une augmentation de 128 heures de travail par année (8 x 16 jours [40-24]), constituant un accroissement de son taux d'activité de 10 %. Ces conclusions dont la recevabilité paraît douteuse doivent quoi qu'il en soit être rejetées pour les motifs qui seront exposés ci-dessous.

Comme le contrat initial du 21 mai 2012 et le contrat de travail "de droit public" daté du 17 février 2014 non signé par la recourante le précisent, les 8 semaines de vacances auxquelles elle avait droit et qu'on lui avait reproposées dans le contrat qu'elle n'a pas signé avaient pour but de compenser le fait que les heures supplémentaires effectuées n'étaient pas prises en compte. Si l'on devait considérer que cette clause est encore et toujours applicable à la recourante, alors l'abolition des trois semaines de vacances créerait

une inégalité de traitement par rapport aux autres fonctionnaires soumis au règlement relatif au personnel administratif et communal qui ont la possibilité de compenser les heures supplémentaires (au sens large) par des congés compensatoires (art. 5.6 à 5.7 du règlement) et heurterait de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Cependant, dès lors que la recourante est nommée et ne bénéficiant plus d'un statut particulier est soumise audit règlement, elle a droit, comme les autres fonctionnaires de la commune, à la prise en compte et à la compensation des heures supplémentaires (au sens strict comme au sens large) conformément aux articles 5.6 à 5.9 du règlement. La décision n'est pas donc pas arbitraire et ne viole pas l'égalité de traitement.

Par ailleurs, dans la mesure où les 16 jours de vacances supplémentaires auxquels la recourante avait précédemment droit étaient destinés à compenser les heures supplémentaires accomplies, jusqu'à présent, elle effectuait ou devait réaliser 128 heures supplémentaires par année pour justifier les vacances supplémentaires. La réduction de ses vacances n'implique donc pas qu'elle devra travailler 128 heures de plus par année, mais que si des heures supplémentaires devront être effectuées, celles-ci seront compensées autrement, par le biais de congés compensatoires selon l'article 5.6 et 5.7 du règlement (jusqu'à 7 jours par année pour la recourante) et, pour le surplus, selon les conditions posées par l'article 5.9 du règlement relatif aux heures supplémentaires au sens strict. Il s'ensuit que la réduction du nombre de vacances de la recourante n'équivaut pas à un accroissement de son taux de travail et ne nécessite pas une augmentation de son salaire.

4. Mal fondé, le recours est rejeté. En matière de litiges relatifs à la fonction publique, la Cour de céans renonce à percevoir des frais lorsque la valeur litigieuse n'atteint pas 30'000 francs (arrêté du 30.10.2015 [CDP.2015.70]). La contestation n'étant pas de nature pécuniaire, il y a lieu de statuer sans frais. Vu le sort de la cause, la recourante n'a pas droit à des dépens.

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Rejette le recours.

2. Statue sans frais.

3. N'alloue pas de dépens.

Neuchâtel, le 29 mars 2017

E. 3

La recourante conclut, à titre subsidiaire, à ce que son salaire soit calculé sur la base d'un taux d'activité de 80 %, en classe 9 échelon 20 et, partant, augmenté de 79'341.60 francs annuel brut à 90'676.10 francs dès lors que la réduction de ses vacances représente une augmentation de 128 heures de travail par année (8 x 16 jours [40-24]), constituant un accroissement de son taux d'activité de 10 %. Ces conclusions dont la recevabilité paraît douteuse doivent quoi qu'il en soit être rejetées pour les motifs qui seront exposés ci-dessous. Comme le contrat initial du 21 mai 2012 et le contrat de travail "de droit public" daté du 17 février 2014 – non signé par la recourante – le précisent, les 8 semaines de vacances auxquelles elle avait droit – et qu'on lui avait reproposées dans le contrat qu'elle n'a pas signé – avaient pour but de compenser le fait que les heures supplémentaires effectuées n'étaient pas prises en compte. Si l'on devait considérer que cette clause est encore et toujours applicable à la recourante, alors l'abolition des trois semaines de

vacances créerait une inégalité de traitement par rapport aux autres fonctionnaires soumis au règlement relatif au personnel administratif et communal qui ont la possibilité de compenser les heures supplémentaires (au sens large) par des congés compensatoires (art. 5.6 à 5.7 du règlement) et heurterait de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Cependant, dès lors que la recourante – nommée et ne bénéficiant plus d'un statut particulier – est soumise audit règlement, elle a droit, comme les autres fonctionnaires de la commune, à la prise en compte et à la compensation des heures supplémentaires (au sens strict comme au sens large) conformément aux articles 5.6 à 5.9 du règlement. La décision n'est pas donc pas arbitraire et ne viole pas l'égalité de traitement. Par ailleurs, dans la mesure où les 16 jours de vacances supplémentaires auxquels la recourante avait précédemment droit étaient destinés à compenser les heures supplémentaires accomplies, jusqu'à présent, elle effectuait – ou devait réaliser – 128 heures supplémentaires par année pour justifier les vacances supplémentaires. La réduction de ses vacances n'implique donc pas qu'elle devra travailler 128 heures de plus par année, mais que si des heures supplémentaires devront être effectuées, celles-ci seront compensées autrement, par le biais de congés compensatoires selon l'article 5.6 et 5.7 du règlement (jusqu'à 7 jours par année pour la recourante) et, pour le surplus, selon les conditions posées par l'article 5.9 du règlement relatif aux heures supplémentaires au sens strict. Il s'ensuit que la réduction du nombre de vacances de la recourante n'équivaut pas à un accroissement de son taux de travail et ne nécessite pas une augmentation de son salaire.

E. 4

Mal fondé, le recours est rejeté. En matière de litiges relatifs à la fonction publique, la Cour de céans renonce à percevoir des frais lorsque la valeur litigieuse n'atteint pas 30'000 francs (arrêt du 30.10.2015 [CDP.2015.70]). La contestation n'étant pas de nature pécuniaire, il y a lieu de statuer sans frais. Vu le sort de la cause, la recourante n'a pas droit à des dépens.

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