

# **NE\_GERICHTE CDP.2021.211 vom 1. Juli 2022**

NE Tribunal cantonal, 2022-07-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CDP.2021.211](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2021.211)

FR: NE\_GERICHTE CDP.2021.211 du 1 juillet 2022

IT: NE\_GERICHTE CDP.2021.211 del 1 luglio 2022

## **Erwägungen**

### **E. 1**

L'indemnité demandée par un employé suite à la suppression de son poste constitue un litige portant sur une prestation pécuniaire découlant des rapports de service si la législation applicable ne prévoit pas la faculté pour l'administration de traiter cette question par la voie de la décision, de sorte qu'il s'agit d'un litige ressortissant à l'action de droit administratif, au sens de l'article 58 let. a LPJA ( RJN 2012, p. 379 ). L'article 12 de la convention collective de travail du secteur de la santé du canton de Neuchâtel, dans sa version de droit public valable de 2017 à 2020 (ci-après : CCT Santé 21 ) prévoit que les litiges sont tranchés par le Tribunal cantonal (al. 1) et que la LPJA est applicable. Il ne prévoit pas la faculté pour l'employeur de traiter la question des indemnités pour suppression de poste par la voie de la décision, si bien que l'action, par ailleurs introduite dans les formes légales, est recevable.

### **E. 2**

En vertu de l'article 3.3.1 CCT Santé 21 , en cas de suppression de poste, l'employé sera informé au moins un mois avant l'annonce de son éventuel licenciement. Il sera muté, dans la mesure du possible, à un poste de travail équivalent au poste supprimé à l'interne de l'institution ou dans une institution soumise à la CCT Santé 21 (al. 2). Si le reclassement n'est pas possible, l'employeur licencie l'employé dans le délai conventionnel et lui offre un soutien adapté à la situation, tel que formation, retraite anticipée, etc. (al. 3). L'indemnité pour suppression de poste correspond à 3 mois de salaire, augmentée d'un salaire mensuel par 5 ans de service dans une des institutions parties à la CCT, mais au maximum 9 mois de salaire (art. 3.3.2 al. 1). L'indemnité est versée de façon compensatoire, pour la même durée que mentionnée au paragraphe précédent, lorsque le poste proposé et accepté n'est pas équivalent au poste supprimé (al. 2) et si l'employé refuse un poste équivalent, il perd son droit à l'indemnité, alors que s'il refuse un poste qui n'est pas équivalent, il conserve son droit à l'indemnité (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. féd. ; 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 identique 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. 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 ( RJN 2012, p. 375 cons. 2).

### **E. 3**

Il n'est pas contesté par la demanderesse que son nouveau travail présente un taux d'activité identique et une rémunération équivalentes à l'emploi précédent. Elle admet par ailleurs que même si le poste n'était pas identique en tous points au précédent, il était, selon le cahier des charges, équivalent mais elle invoque plusieurs indices démontrant qu'un poste-alibi lui aurait été proposé et que tout aurait été mis en œuvre pour la pousser à démissionner. a) Elle allègue que la configuration du bureau n'était pas adaptée vu notamment qu'il se trouvait dans un passage et n'en était pas isolé par une porte. Or, la justification donnée par le défendeur, soit qu'il était plus logique d'attribuer ce bureau à des personnes travaillant à temps partiel qu'à temps complet qui, de plus, n'avaient pas besoin de communiquer, est compréhensible. Par ailleurs, la demanderesse ne conteste pas qu'un bureau lui a été proposé dans celui de ses responsables, mais allègue qu'il était plus petit et plus mal placé. Or, la pièce dans laquelle se trouvait le bureau proposé est, selon plan déposé par Y.\_\_\_\_\_, munie de portes et la demanderesse aurait vraisemblablement pu négocier un meuble plus grand. Si la pose d'une paroi a tardé et n'est intervenue qu'en décembre 2020, il y a lieu d'en attribuer la cause plutôt au contexte de la réorganisation et de la pandémie qu'à la volonté de pousser la demanderesse à démissionner. b) La même remarque s'impose concernant les accès informatiques. Il résulte par ailleurs du dossier que des alternatives ont été proposées, soit notamment d'utiliser une clé USB. Concernant la nature même du travail, la demanderesse allègue qu'elle n'a été amenée à rédiger que des attestations, ce qui ne correspondait ni à ses compétences, ni au cahier des charges. Or, il ressort du document déposé par le défendeur relevant les activités du 20 août au 4 septembre 2020, qu'elle a été amenée aussi à effectuer d'autres tâches. Par ailleurs, les nombreux documents adressés par Y.\_\_\_\_\_ à ses collaborateurs durant la pandémie démontrent que les activités ont dû être réduites, notamment celles relatives à la formation. c) La demanderesse s'en prend au tutoiement adopté par sa supérieure dans un courriel du 4 septembre 2020. L'explication de Y.\_\_\_\_\_ selon laquelle le tutoiement avait été instauré alors que l'intéressée était absente est plausible. Preuve en est, que dans le courriel suivant, du 9 septembre 2020, le vouvoiement a à nouveau été utilisé. d) Selon l'article 4.9.5 de la CCT Santé 21, les vacances sont fixées par l'employeur, selon les besoins et les nécessités de chaque service, en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des souhaits de l'employé concerné. Vu cette prérogative de l'employeur, on ne saurait voir dans le fait que les vacances proposées par la demanderesse ont été refusées, qu'il s'agirait d'un indice pour se séparer d'elle. e) La même remarque s'impose concernant les deux petites modifications faites dans le certificat de travail du 2 février 2021 qui ne reprend pas deux mentions du certificat de travail intermédiaire du 19 mars 2020. Lors de la rédaction du certificat du 2 février 2021, la demanderesse n'était plus au service du défendeur et on ne voit pas quel intérêt aurait eu ce dernier à rendre sa recherche d'emploi plus difficile. Cette omission ne permet pas non plus d'affirmer que Y.\_\_\_\_\_ voulait pousser la demanderesse à démissionner. f) Concernant le cadeau de fin d'année, lorsque les autres employés en ont bénéficié, la demanderesse n'était déjà plus au service du défendeur, si bien que l'omission de lui octroyer dans un premier temps ledit cadeau relève plutôt d'une erreur que d'un indice de la volonté de la pousser à démissionner. g) Enfin, les heures effectuées par la demanderesse le 18 décembre 2021 ont été, suite à sa réclamation, payées par le défendeur.

### **E. 4**

Il ressort de ce qui précède que les manquements reprochés à l'employeur, qui ressortent manifestement de la réorganisation des sites et de la pandémie, ne sont pas à même de démontrer qu'un poste-alibi lui aurait été proposé. Au contraire, l'emploi proposé doit être considéré comme équivalent au précédent poste, si bien que la demanderesse ne peut prétendre à aucune indemnité et qu'il n'y a pas lieu de se pencher sur l'interprétation à donner à l'article 3.3.2 al. 2 CCT Santé 21 . Enfin, cette dernière allègue que les manquements reprochés ont affecté sa santé. Les certificats d'incapacité de travail déposés ainsi que le courrier de son mandataire à Y. \_\_\_\_\_ du 2 décembre 2020 ne sont pas à même de prouver un lien de causalité entre les manquements reprochés et l'incapacité de travail. Quoi qu'il en soit, aucune prétention n'est formulée en lien avec la violation du droit à la protection de la personnalité et de l'intégrité personnelle invoquée.

#### **E. 5**

Pour ces motifs, la demande doit être rejetée. Le dossier permettant de juger la cause en l'état, il n'y a pas lieu de donner suite aux réquisitions de preuves des parties. Selon la pratique de la Cour de céans en matière de litige relatif aux rapports de service, il n'est pas perçu de frais lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs (cf. notamment arrêt de la Cour de droit public du 08.12.2020 [ CDP.2020.353 ] cons. 6b et la référence citée). La valeur litigieuse est en l'occurrence de 20'000 francs, plus intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2020, si bien qu'il est statué sans frais, l'avance de frais devant être restituée à la demanderesse. Par ailleurs, cette dernière n'a pas droit à une allocation de dépens (art. 48 LPJA a contrario et art. 60 al. 2 LPJA qui y renvoie). De même, et contrairement à l'opinion du défendeur, des dépens ne sauraient pas non plus lui être octroyés (art. 48 al. 1 LPJA ).

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