

NE_JURISPRUDENCE_ADM REC.2008.19 vom 21. Dezember 2009

Ne Jurisprudence Adm, 2009-12-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_jurisprudence_adm_REC.2008.19

FR: NE_JURISPRUDENCE_ADM REC.2008.19 du 21 décembre 2009

IT: NE_JURISPRUDENCE_ADM REC.2008.19 del 21 dicembre 2009

Regeste

Le recourant, employé à l'Hôpital psychiatrique de Perreux, a demandé à pouvoir continuer à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans et non pas uniquement jusqu'à l'âge de 62 ans tel que c'est prévu par la CCT21. Ce droit lui a été refusé tant par l'Hôpital, que par le Département de la santé et des affaires sociales (DSAS). _____ Par arrêt du 14 mars 2011 (Réf.: CDP.2010.17-FONC), le Tribunal cantonal a rejeté le recours déposé contre la présente décision.

Volltext

Arrêt du Tribunal cantonal

Arrêt du 14.03.2011 [CDP.2010.17]

A.

Par contrat de travail du 18 décembre 2001 prenant effet dès le 1er janvier 2002 pour une durée indéterminée, M. X., né en 1946, a été engagé en qualité d'educateur spécialisé par l'Hôpital psychiatrique cantonal de et à Perreux (ci-après: l'hôpital), auprès de l'Unité de réadaptation « les Acacias » (ci-après: unité de réadaptation).

B.

En date du 24 juin 2004, la direction administrative de l'hôpital a écrit au prénommé pour l'informer du fait que son contrat de travail serait régi par la Convention Collective de Travail Santé 21 (ci-après CCT Santé 21) dès le 1er juillet 2004, date à laquelle le « Statut du personnel » ne serait plus valable. Une circulaire, un exemplaire de la CCT Santé 21 ainsi qu'un avenant et divers autres documents ont été joints à ce courrier.

C.

Un avenant au contrat de travail du M. A. a en outre été conclu le 12 décembre 2006 concernant la CCT Santé 21 et la rémunération.

D.

Par courrier du 8 octobre 2007, l'intéressé a fait part à la direction de l'hôpital de son souhait de prendre sa retraite à l'âge de 65 ans. Le responsable en chef de l'unité de réadaptation a accusé réception de ce courrier, le 23 octobre 2007.

E.

Par courrier du 1er avril 2008, le service des ressources humaines de l'hôpital, se référant à un entretien du 26 mars 2008 entre l'intéressé et le responsable en chef de l'unité de réadaptation, a confirmé la volonté de l'hôpital de ne pas reconduire son contrat de travail

au-delà du 31 décembre 2008, essentiellement en raison du caractère pénible des conditions de travail dans l'unité de réadaptation. L'intéressé a été invité à prendre contact avec son agence communale AVS et la Caisse de pensions pour obtenir des informations au sujet de ses rentes futures.

F.

Par courrier du 10 avril 2008 à la personne responsable des ressources humaines de l'hôpital, M. A. a fait savoir qu'il n'avait jamais voulu cesser son activité avant l'âge de 65 ans, les simulations de retraite effectuées par l'agence AVS et la Caisse de pensions représentant une pénalisation financière inacceptable pour lui.

G.

Le 28 avril 2008, le service des ressources humaines de l'hôpital a écrit à l'intéressé en maintenant sa position en référence à la disposition de la CCT Santé 21 réglant la fin des rapports de travail liée à l'âge ordinaire de la retraite et à la naissance du droit à la pension de retraite ordinaire le mois qui suit le 62^{ème} anniversaire de l'assuré.

H.

M. A. a contesté ce point de vue, par courrier du 16 mai 2008, confirmant son souhait de poursuivre son activité jusqu'à l'âge de 65 ans. Il relève que l'article 3.1 de la CCT Santé 21 donne un droit à la retraite à 62 ans et non une obligation, ce que lui avait confirmé une collaboratrice de la Caisse de pensions lors d'un entretien du 26 mars 2008. De son point de vue, deux simulations ont été effectuées par la Caisse de pensions afin qu'il puisse choisir et se déterminer librement.

I.

Par courrier du 11 juin 2008 à M. A., l'administrateur adjoint de la Caisse de pensions de l'Etat de Neuchâtel (ci après: CPEN ou Caisse de pensions) a précisé que la Caisse n'accorde une pension de retraite qu'à la fin des rapports de service qui lui sont communiqués par les employeurs, même si l'âge ordinaire de la retraite est fixé dans la loi à 62 ans. Il a relevé que plusieurs simulations de rente peuvent être remises à un assuré dans le but d'anticiper sa retraite ou de la différer, avec l'accord de l'employeur, ce qui n'engage pas la Caisse, car le contrat de travail prévaut dans tous les cas et peut se référer à une convention collective de travail.

J.

Par courrier du 18 juin 2008, la personne responsable des ressources humaines de l'hôpital a confirmé à l'intéressé la décision de l'hôpital de ne pas prolonger son contrat au-delà de 62 ans, soulignant que cette décision appartient à l'employeur.

K.

Le 7 août 2008, M. A., agissant par l'intermédiaire de Winterthur-ARAG Protection juridique, s'est adressé au comité directeur de l'hôpital, se présentant comme une personne d'expérience, très dynamique, motivée et n'ayant jamais été malade, confirmant sa volonté de poursuivre son activité jusqu'à l'âge de 65 ans, selon la planification financière de sa retraite à partir de cet âge-là, et non à partir de l'âge de 62 ans, compte tenu de la pénalité financière qu'il subirait alors. Relevant que le refus de sa demande était manifestement guidé par des motifs d'opportunité, il s'est prévalu du fait que des

collègues ont pu continuer à exercer leur profession au sein de l'hôpital au-delà de l'âge de 62 ans. Faute de réaction de l'hôpital, un rappel du courrier précité a encore été envoyé le 9 septembre 2008.

L.

Suite à une demande de détermination du 15 octobre 2008 de l'intéressé, agissant dès lors par l'intermédiaire de son nouveau mandataire, le comité directeur de l'Hôpital a rendu, le 27 octobre 2008, une décision formelle confirmant que la fin des rapports de travail de M. A. serait effective dès le 31 décembre 2008, soit à la fin du mois au cours duquel il aurait fêté ses 62 ans, cette décision retirant l'effet suspensif à un éventuel recours. En bref, le comité directeur a considéré que sa décision de mise à la retraite ne comporte aucun élément arbitraire, les conditions de travail, difficiles au sein de l'unité de réadaptation, justifiant de ne pas permettre un report de l'âge de la retraite dans ce secteur.

M.

Par mémoire du 28 novembre 2008, M. A. s'est pourvu contre la décision précitée concluant, sous suite de frais et dépens, à son annulation et, principalement, à ce qu'il soit constaté qu'il peut prendre sa retraite à l'âge de 65 ans ou, subsidiairement, à ce que le dossier soit renvoyé à l'intimé pour nouvelle décision au sens des considérants. A l'appui de son recours, il invoque la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents ainsi que l'inégalité de traitement, au sens de l'article 33 LPJA. Il se prévaut en outre de la protection de la bonne foi et prétend que la décision attaquée heurte le principe de l'interdiction de l'arbitraire (art.5 et 9 Cst.féd.).

N.

Dans ses observations du 18 décembre 2008, le comité directeur de l'hôpital conclut au rejet du recours.

O.

Par courrier du 21 janvier 2009, le recourant conteste l'intégralité des observations de l'intimé sans faire valoir d'observations supplémentaires.

Considérant en droit:

1.

Interjeté dans les formes et délai légaux auprès de l'autorité de recours compétente pour en connaître, le recours est recevable (art. 14 al. 2 du règlement général de l'hôpital psychiatrique cantonal de Perreux sur Boudry, du 7 juillet 2003; art. 12 al. 1 CCT Santé 21a contrario; v. ATA du 21.08.2008 en la cause C.S. c/DSAS confirmant la décision sur recours du 30.04.2008 du chef dudit département).

2.

a) Le recourant invoque en premier lieu la protection de sa bonne foi (art. 5 al. 3 et 9 Cst.), arguant n'avoir jamais été informé que l'âge ordinaire de la retraite était de 62 ans au sein de l'hôpital, que les renseignements obtenus de la CPEN et d'une personne responsable du service des ressources humaines de l'hôpital laissaient à croire qu'il pourrait cesser de travailler à 65 ans. De son point de vue, la CPEN lui a remis deux simulations afin qu'il puisse choisir librement. Ainsi, par son attitude, l'administration a selon lui créé une

apparence de droit sur laquelle il s'est fondé pour prendre des dispositions en relation avec une retraite à 65 ans. De son côté, l'intimé conteste ce point de vue, relevant que l'âge de 62 ans a toujours été indiqué dans les échanges de correspondances avec le recourant, aucune assurance ne lui ayant été donnée de pouvoir prolonger son emploi au-delà du 31 décembre 2008. Il rappelle que, dès le 23 octobre 2007, le recourant a été rendu attentif à l'âge ordinaire de la retraite de 62 ans, aucune assurance ne lui ayant été donnée de pouvoir prolonger son activité au-delà de 62 ans. Il rappelle que la Caisse de pensions, établissement public jouissant de la personnalité juridique, est une personne juridique différente de l'employeur. Il relève enfin que le recourant n'a pris aucune disposition particulière en vue d'une retraite à 65 ans.

b) Découlant directement de l'article 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le droit à la protection de la bonne foi préserve la confiance légitime que le citoyen met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF du 12.11.2009 [1C_171/2009] cons. 6.1; ATF 131 II 627 cons. 6.1; 129 I 161 cons. 4.1; 128 II 112 cons.10b/aa). Selon la jurisprudence, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que a) l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, b) qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences etc) que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour d) prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice, etc) que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 131 II 627 cons. 6.1 ; 129 I 161 cons.4.1; 122 II 113 cons.3b/cc et les références citées; Auer/Malinverni/Hottelier, Droit Constitutionnel Suisse, volume II, § 1165ss ; Knapp, Précis de droit administratif, 4e éd., no 985).

c) En l'espèce, le recourant s'est adressé à différents interlocuteurs en relation avec son souhait de prendre sa retraite à l'âge de 65 ans, s'adressant alternativement au responsable de l'unité de réadaptation, à la Caisse de pensions à laquelle il est affilié et à une personne responsable des ressources humaines de l'hôpital. On peine à comprendre quelle promesse effective le recourant aurait reçue de l'autorité intimée et quels engagements préjudiciables il aurait pris sur cette base, le recourant ne fournissant pas la moindre indication à ce sujet. Il prétend en outre que les projections de rentes de la CPEN ont été faites afin qu'il puisse choisir l'âge de la retraite. Or, cette argumentation apparaît étrangère à l'objet du litige, la CPEN étant un établissement indépendant de l'autorité intimée. Le recourant ne démontre aucunement qu'une promesse de la Caisse de pensions lui aurait été faite, celle-ci ne pouvant de toute manière pas promettre le fait de l'autorité intimée (ATF 129 II 361, cons. 7.2 ; Knapp, op. cit. no 509). Il faut bien plutôt relever que lors d'un entretien du 26 mars 2008, le responsable de l'unité de réadaptation lui a fait part de la volonté de l'hôpital de ne pas prolonger les rapports de travail au-delà de l'âge de 62 ans, ce qui lui a encore été confirmé, par courrier du 1er avril 2008 dont le contenu est clair et univoque à ce sujet. Ni le fait que la Caisse de pensions lui ait fourni des simulations de rentes ni encore le fait qu'une employée de la CPEN lui aurait confirmé l'existence d'un choix ne sauraient rien y changer.

Compte tenu de ce qui précède, rien ne permet de déduire de l'attitude de l'hôpital qu'il aurait pu y avoir une attitude équivoque ou une promesse quelconque faite à M. A. de l'autoriser à prendre sa retraite au-delà de l'âge ordinaire de 62 ans. Ce grief, mal fondé, doit dès lors être écarté.

3.

a) Le recourant invoque la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation ainsi que la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents. Selon le recourant, la décision attaquée est arbitraire (art. 9 Cst.) dès lors que l'article 3.1 de la CCT Santé 21 confère selon lui un droit et non une obligation de prendre la retraite à l'âge de 62 ans. Il tient l'argument de l'intimé ayant trait à la pénibilité de son travail comme un pur prétexte, compte tenu de l'expérience dont il dispose dans son domaine et s'agissant non pas d'un travail physique mais qui repose sur des interventions intellectuelles et psychologiques auprès des résidents. Il prétend en outre que l'intimé aurait pu, par anticipation, appliquer ou s'inspirer de la nouvelle loi sur la Caisse de pensions unique pour la fonction publique du Canton de Neuchâtel (LCPFPub), du 24 juin 2008, qui prévoit, à l'article 33, qu'il sera possible de reporter la fin de l'affiliation jusqu'à l'âge de l'AVS. L'intimé relève que le recourant a été informé, lors d'un entretien du 26 mars 2008 puis par communication écrite du 28 avril 2008, au sujet de la détermination de l'hôpital et des raisons pour lesquelles une prolongation des rapports de travail n'était pas envisagée, que la poursuite des relations de travail ne peut être imposée unilatéralement à l'une ou l'autre des parties, au sens de la CCT Santé 21, qu'il a pris en compte l'ensemble des faits pertinents, rappelant que l'âge conventionnel de la retraite est fixé à 62 ans, qu'une prolongation des rapports de travail ne peut intervenir que dans des cas particuliers, au demeurant non définis par la CCT Santé 21 et, enfin, que le recourant n'a évoqué aucune circonstance particulière le concernant.

b) Selon la jurisprudence, l'arbitraire prohibé par l'article 9 Cst. ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution que celle retenue par l'autorité intimée pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Une décision est arbitraire lorsqu'elle contredit clairement la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté ou qu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'égalité (ATF 132 I 13 cons.5.1). Lorsque c'est l'appréciation des preuves et l'établissement des faits qui sont mis en cause, la décision n'est arbitraire que si l'autorité n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, si elle a omis sans raison sérieuse de tenir compte d'un moyen important propre à modifier la décision attaquée ou si, sur la base des éléments recueillis, elle a fait des déductions insoutenables (ATA du 21.08.2008 précité, cons. 3a; ATF du 04.10.2004 [2P.69/2004] cons.3.5; ATF 129 I 8 cons.2.1 et les références citées). Pour qu'une décision soit arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF du 28.01.2009 [1C_309/2008] cons. 2.1; ATF 134 I 263 cons.3.1, 131 I 57 cons. 2).

c) La décision entreprise repose sur l'article 3.1 CCT Santé 21 selon lequel les rapports de service prennent fin notamment lorsque l'employé atteint l'âge de la retraite ordinaire au sens du règlement de l'institution de prévoyance à laquelle il est lié. L'alinéa 2 de cette disposition précise que dans des cas particuliers, le contrat peut être prolongé jusqu'à l'âge donnant droit aux prestations AVS. La loi concernant la Caisse de pensions de l'Etat de Neuchâtel (LCP), du 19 mars 1990 prévoit que le droit à la pension de retraite ordinaire

naît le mois qui suit le 62ème anniversaire de l'assuré (art. 30), la fixation de l'âge de la retraite au-delà de 62 ans étant assimilée à un ajournement de l'âge de la retraite (art. 32 al. 3).

d) En l'espèce, rien ne permet de déduire des dispositions précitées en vigueur lorsque la décision attaquée a été rendue, lesquelles sont claires et univoques, que M. A. aurait eu le droit de choisir l'âge de la retraite. Bien au contraire, il faut constater que l'âge ordinaire de la retraite est fixé à 62 ans, puisque selon le sens littéral de la loi, un report au-delà de l'âge de 62 ans est assimilé à un ajournement de l'âge de la retraite (art. 32 al. 3 LCP). En outre, le fait que le recourant soit lésé financièrement par la prise de sa retraite à 62 au lieu de 65 ans est sans incidence aucune, en l'espèce, sur l'application d'un régime légal tel que celui en cause (ATA du 24.01.2006 [TA.2005.25] cons. 4). Le recourant ne tente du reste pas même de démontrer que des circonstances particulières le concernant auraient dû conduire l'intimé à reporter sa mise à la retraite, au sens de l'article 3.1 al. 2 CCT Santé 21. C'est dès lors également en vain qu'il reproche à l'intimé de ne pas s'être inspiré de l'article 33 LCPFPub, non encore en vigueur. Partant, force est de constater qu'en rendant la décision dont est recours, l'intimé a fait une application correcte de la loi, qu'elle n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation ni excédé celui-ci en refusant de prolonger les rapports de service du recourant en raison du caractère pénible de ses conditions de travail. L'intimé s'est en outre appuyé sur l'ensemble des faits pertinents et après avoir permis au recourant de faire valoir son point de vue et ses moyens de preuve. Il s'ensuit que le grief, relatif à la protection contre l'arbitraire, mal fondé, doit également être rejeté.

4.

a) Le recourant invoque enfin le principe de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), soulignant que d'autres employés, à savoir un infirmier et un psychiatre, ont pu exercer leur activité au-delà de 62 ans. En outre, il souligne qu'aucun cas de mise à la retraite différée ne peut être intervenu dans l'unité de soins qui est la sienne puisqu'elle a été mise sur pied, à la connaissance du recourant, en 2006. Dans ses écritures, l'intimé relève que les conditions de travail à l'unité de réadaptation impliquent une pénibilité élevée et la politique de l'hôpital est de ne pas prolonger les rapports de travail au-delà de 62 ans. Il confirme qu'aucun employé de plus de 62 ans ne travaille dans cette unité de réadaptation, laquelle existe depuis plusieurs décennies. Il précise que les deux cas cités par le recourant, qui ne concernent pas l'unité de réadaptation mais la clinique de psychiatrie, ne permettent pas la comparaison avec le cas du recourant. Il s'agit d'un médecin-chef de l'hôpital continuant d'y travailler au-delà de 62 ans, sous mandat toutefois, afin d'éviter une vacance avant la création du Centre neuchâtelois de psychiatrie et d'un infirmier, travaillant au centre de psychogériatrie, dans lequel travaillent encore deux autres personnes de plus de 62 ans.

b) Le principe de l'égalité de traitement commande que les autorités traitent de manière égale les situations semblables pour lesquelles les faits pertinents sont les mêmes, à moins qu'un motif objectif ne justifie un traitement différent (RJN 2008 p. 262; ATF 131 I 107 cons. 3.1 et les références, JT 2006 I 597-598; ATF 129 I 165 cons. 3.2 et les références, ATF du 02.04.2008 [1C_358/2007] cons. 5). Les situations comparées ne doivent pas nécessairement être identiques en tous points, mais leur similitude doit être établie en ce qui concerne les éléments de fait pertinents pour la décision à prendre (ATF du 04.10.2004 [2P.69/2004] cons. 3.4; ATF 130 I 65 cons. 3.6). Le droit constitutionnel cantonal n'offre pas une protection plus étendue (art. 8 al. 1 Cst.NE; Bauer, Constitution annotée de la République et canton de Neuchâtel, no 1 ad art. 8, p. 45 et la référence).

c) En l'espèce, le principe de l'égalité de traitement ne commande pas que l'âge de la retraite retenu, en pratique, par l'intimé soit identique pour des personnes exerçant des professions différentes telles que celles de médecin, infirmier, éducateur ou encore secrétaire, etc. Il n'y a donc pas violation du principe de l'égalité dans le fait de traiter différemment des catégories de collaborateurs présentant des caractéristiques différentes (ATF du 28.11.2006 [2P.181/2006] cons. 2.5). Tel est bien le cas des personnes citées en référence par le recourant, respectivement médecin et infirmier, qui non seulement n'exercent pas la même profession, mais qui de plus ne travaillent pas dans l'unité de réadaptation, mais dans la clinique de psychiatrie, respectivement au centre de psychogériatrie. Le recourant ne démontre d'ailleurs pas que sa situation serait comparable à la leur au point d'imposer un traitement identique. Partant, ce dernier grief doit également être écarté et le recours, mal fondé, doit être rejeté.

5.

Conformément à la pratique en matière de statut du personnel, la présente décision sur recours est rendue sans frais. Le recourant qui succombe n'a en outre pas droit à l'allocation de dépens (art. 47 et 48 LPJA).

Par ces motifs, la conseillère d'Etat, cheffe du Département de la santé et des affaires sociales,

décide:

1. Le recours est rejeté.

2. Il est statué sans frais ni dépens.

Neuchâtel, le 21 décembre 2009

Gisèle Ory

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