

VD_OMNI GE.2023.0164 vom 6. November 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-11-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2023.0164

FR: VD_OMNI GE.2023.0164 du 6 novembre 2023

IT: VD_OMNI GE.2023.0164 del 6 novembre 2023

Regeste

A. _____/Municipalité de Lausanne | Rejet du recours formé contre la décision de la Municipalité de Lausanne prononçant le licenciement de la recourante pour cause de suppression de poste. L'article 336c CO n'est pas applicable aux employés bénéficiant du statut de fonctionnaire. Le droit au salaire en cas de maladie prévu à l'art. 45 RPAC, qui doit être interprété en lien avec l'art. 44 RPAC relatif au droit au traitement en général, ne perdure qu'aussi longtemps que subsistent les rapports de service.

Erwägungen

E. 1

La décision attaquée, qui prononce le licenciement de la recourante pour cause de suppression de poste, est susceptible de recours auprès du Tribunal cantonal (art. 92 de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; BLV 173.36]). Le recours a été déposé dans le délai légal de 30 jours (art. 95 LPA-VD) par la destinataire de la décision attaquée et il satisfait aux exigences formelles prévues par la loi (art. 75 et 79 LPA-VD, applicables par renvoi de l'art. 99 LPA-VD). Sous les réserves qui suivent (cf. infra consid. 2d) s'agissant des griefs invoqués par la recourante, il y a par conséquent lieu d'entrer en matière.

E. 2

S'il n'est pas possible de trouver dans l'administration un autre poste, l'intéressé est licencié moyennant un préavis donné au moins six mois à l'avance pour la fin d'un mois. Dans ce cas, l'intéressé, excepté les auxiliaires, a droit à une indemnité égale à: - trois mois de traitement si les rapports de travail ont duré moins de cinq ans; - cinq mois si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, mais moins de huit ans; - six mois au-delà. En outre, il est alloué une indemnité supplémentaire égale à deux mois de salaire dès 50 ans révolus, de six mois dès 55 ans révolus, avant l'échéance du délai de résiliation du contrat.

E. 3

Si l'intéressé refuse le poste proposé, il est licencié moyennant un préavis donné au moins 6 mois à l'avance pour la fin d'un mois et a droit à une indemnité égale à deux mois de traitement dès 50 ans révolus, de six mois dès 55 ans révolus.

E. 4

Le poste offert à l'intéressé doit correspondre à sa formation et ses capacités." Par ailleurs, le traitement et l'avancement du fonctionnaire sont régis au chapitre V, section I du RPAC. Selon l'art. 44 al. 1 RPAC, relatif au traitement en général, le droit au traitement de base prend naissance le jour de l'entrée en service et s'éteint au moment de la cessation des fonctions. D'après l'art. 45 al. 1 RPAC, en cas d'absence pour cause de maladie ou

d'accident et jusqu'à la fin du mois au cours duquel est rendue une décision par l'assurance-invalidité ou l'assurance-accidents reconnaissant l'invalidité, le fonctionnaire a droit à son traitement entier pendant deux mois d'absence au cours de la première année d'activité (let. a) et pendant vingt-quatre mois d'absence dès la deuxième année (let. b). c) En l'espèce, les griefs de la recourante ne portent pas sur la suppression de son poste ou sur le fait que le poste qui lui a été proposé en remplacement ne correspondait pas à sa formation et ses capacités, ni sur le prononcé de son licenciement en tant que tel. Elle conteste en revanche le moment à partir duquel celui-ci devrait prendre effet, invoquant l'art. 45 RPAC. L'art. 45 RPAC, qui régit le droit au traitement en cas de maladie ou d'accident, doit néanmoins être lu en relation avec l'art. 44 RPAC qui régit le droit au traitement en général, et selon lequel ce droit s'éteint au moment de la cessation des fonctions. Il résulte de l'interprétation, en particulier littérale et systématique, de ces dispositions que le droit au salaire en cas de maladie prévu à l'art. 45 al. 1 RPAC ne perdure qu'aussi longtemps que subsistent les rapports de service. On ne saurait par conséquent déduire de cet article qu'il constituerait une disposition de protection contre les résiliations données en temps inopportun – à l'instar de l'art. 336c CO – dont la recourante pourrait se prévaloir pour obtenir la prolongation des rapports de service aussi longtemps qu'elle se trouve dans l'incapacité de travailler. Au contraire, l'autorité intimée a retenu à juste titre que dans la mesure où le droit au traitement s'éteint avec la cessation des fonctions, il n'existe pas de droit à bénéficier de l'intégralité des vingt-quatre mois de salaire prévus par l'art. 45 RPAC lorsqu'un motif de licenciement intervient avant l'échéance de ce laps de temps (cf. dans ce sens arrêt CDAP GE.2011.0198 du 20 février 2012 consid. 3b et les références citées). C'est par ailleurs également à bon droit que l'autorité intimée a retenu que l'art. 336c CO n'était pas applicable aux employés bénéficiant du statut de fonctionnaire, soumis exclusivement au RPAC et pour lesquels ce règlement ne renvoie pas au CO (cf. arrêt CDAP GE.2011.0198 précité consid. 3b et les références citées; cf. aussi ATF 139 I 57 consid. 5.1; 138 I 232 consid. 6.1 et 7.1 et les références citées). La recourante ne le conteste d'ailleurs plus. Pour le surplus, le licenciement de la recourante pour cause de suppression de poste et la résiliation des rapports de service pour le 31 janvier 2024 est conforme à l'art. 69 RPAC, en particulier à l'alinéa 3 de cette disposition, qui prévoit que lorsque l'intéressé refuse le poste qui lui est proposé en remplacement du poste supprimé, il est licencié moyennant un préavis donné six mois à l'avance pour la fin d'un mois. Il ressort au demeurant de la décision attaquée que le salaire de la recourante lui sera versé durant ce laps de temps. d) On relèvera encore que dans la mesure où la recourante semble conclure au versement de son salaire au-delà du 31 janvier 2024, aussi longtemps que durera son incapacité de travail, respectivement durant vingt-quatre mois dès le début de celle-ci, son recours est irrecevable. Selon la jurisprudence de la Cour de céans, l'action pécuniaire formée par un fonctionnaire contre la collectivité qui l'emploie relève en effet en principe du juge civil, à moins que l'autorité intimée ne dispose d'une compétence décisionnelle (cf. arrêt CDAP GE.2022.0026 du 3 avril 2023 consid. 5 et les références cités), ce qui n'est pas le cas. 3. Il s'ensuit que, manifestement mal fondé, le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable et que la décision attaquée doit être confirmée, par un arrêt sommairement motivé (art. 82 LPA-VD, applicable par renvoi de l'art. 99 LPA-VD). Il est renoncé à percevoir des frais judiciaires (art. 50, 91 et 99 LPA-VD) et il n'est pas alloué de dépens (art. 55, 91 et 99 LPA-VD).

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