

# VS\_GERICHTE A1 24 167 vom 18. Juni 2025

VS Kantonsgericht, 2025-06-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs\\_gerichte\\_A1\\_24\\_167](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_A1_24_167)

FR: VS\_GERICHTE A1 24 167 du 18 juin 2025

IT: VS\_GERICHTE A1 24 167 del 18 giugno 2025

## Regeste

A1 24 167 ARRET DU 18 JUIN 2025 Tribunal cantonal du Valais Cour de droit public Le juge soussigné, statuant ce jour en sa qualité de président de la Cour de droit public ; assisté du greffier soussigné ; en la cause X \_\_\_\_\_, recourant, contre DEPARTEMENT DES FINANCES ET DE L'ENERGIE, autorité attaquée. (Fonction publique) recours de droit administratif contre la décision du 28 juin 2024

## Erwägungen

### E. 1

Déposé dans le délai utile et conformément aux réquisits légaux par X \_\_\_\_\_ qui, en tant que destinataire de la décision attaquée aux termes de laquelle le DFE prononce la fin des rapports de service le concernant, dispose d'un intérêt digne de protection à son annulation, le recours de droit administratif est recevable (art. 67a al. 1 LcPers et art. 72, 78 let. a, 80 al. 1 let. b-c, 46 et 48 LPJA, applicables par renvoi de l'art. 67a al. 4 LcPers).

### E. 2

Dès lors que la décision entreprise émane d'un département, en l'occurrence le DFE, et que le litige ne présente pas de difficultés particulières, le juge soussigné estime pouvoir statuer en qualité de juge unique de la Cour de droit public (art. 65 al. 3 let. a LPJA).

### E. 3

Dans un grief qu'il convient de traiter en premier, le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu. A le suivre, sa hiérarchie aurait indûment refusé de lui transmettre les documents et informations indispensables pour calculer la date de fin de son droit au traitement, lors même que celle du 21 mars 2024 retenue par l'autorité précédente serait manifestement erronée. Il se plaint ainsi de n'avoir pas pu accéder à sa messagerie électronique, à la messagerie Webex, au portail employé ou encore au procès-verbaux des séances organisées avec sa hiérarchie, comme pourtant requis à plusieurs reprises de l'autorité précédente.

#### E. 3.1

Le droit d'être entendu comprend, entre autres, le droit de consulter le dossier (ATF 144 II 427 consid. 3.1). A cet égard, l'art. 25 LPJA dispose expressément que la partie ou son mandataire a le droit de consulter le dossier de l'affaire administrative en cause au siège de l'autorité ou auprès de l'office que celle-ci désigne, pour autant que cet envoi ne provoque pas de charges excessives (al. 1). Elle peut exiger, en règle générale, la

- 12 - délivrance de copies contre émoluments (al. 2). Ce droit de consulter le dossier s'étend à toutes les pièces qui ont servi à la formation de la volonté de l'autorité, indépendamment du fait que, du point de vue de cette dernière, les pièces en question sont ou non

déterminantes pour l'issue du litige (ATF 144 II 427 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 13Y\_1/2024 du 16 décembre 2024 consid. 8).

### **E. 3.2**

En l'espèce, le recourant est malvenu d'invoquer la violation de son droit d'être entendu. Des courriels des 28 et 29 mai 2024, il ressort en effet que le chef de service lui a fixé un rendez-vous pour consultation de son dossier RH sur place, précisant que si la date proposée ne devait pas lui convenir, il lui était loisible d'en proposer une autre. Le chef de service lui a encore expressément indiqué que le rétablissement des accès aux applications électroniques n'était pas envisageable, mais qu'il pourrait encore solliciter, après consultation du dossier, la communication des éventuelles pièces pertinentes qui ne s'y trouveraient pas. Cette manière de procéder était parfaitement conforme à l'art. 25 LPJA qui offre le droit de consulter le dossier au siège de l'autorité, mais ne confère aucun droit à en obtenir la consultation à distance ou selon les modalités souhaitées par l'administré. En d'autres termes, le recourant a renoncé à consulter le dossier selon les modalités prévues par la loi en exigeant de pouvoir le faire à distance, si bien qu'il ne peut se prévaloir d'une quelconque violation de son droit d'être entendu à ce sujet. On ajoutera que l'intéressé a même bénéficié d'une certaine mansuétude de l'autorité en la matière, puisque plusieurs documents lui ont néanmoins été transmis par courriel, soit en particulier l'intégralité des décomptes horaires pour les années 2021 à 2024 le 22 juillet 2024. A toutes fins utiles, on relèvera encore qu'après avoir été dûment informé que le dossier de la cause était à sa disposition au greffe (cf. avis du juge instructeur du 16 septembre 2024), le recourant n'en pas sollicité la consultation. Pour le reste, le juge de céans constate que le dossier de la cause produit par le DFE contient les certificats médicaux transmis par l'employé, le décompte de ses jours d'arrêt de travail, ses horaires de 2021 à 2024, les notes relatives aux entretiens avec sa hiérarchie, ainsi que la correspondance échangée par courriels entre les protagonistes. Le juge de céans s'estime ainsi suffisamment renseigné pour statuer en parfaite connaissance de cause sur les questions juridiques que pose le présent litige, à savoir essentiellement le bien-fondé de la fin des rapports de travail et les conséquences qui doivent en résulter.

### **E. 3.3**

Mal fondé, le grief de violation du droit d'être entendu est rejeté.

- 13 -

### **E. 4**

Sur le fond, la principale critique du recourant tient au fait que l'autorité d'engagement aurait prononcé la fin des rapports de service avant l'échéance de son droit au traitement de 405 jours, en violation de l'art. 59 al. 1 LcPers, ce qui justifierait l'annulation de la décision entreprise. En effet, l'intéressé reproche à l'autorité précédente d'avoir tenu compte, dans son calcul, des périodes d'incapacité mentionnées dans les trois certificats médicaux annexés à son courriel du 15 mai 2024. Or, il explique avoir lui-même confectionné ces documents dans le seul but de faire « réagir » et avancer son dossier, soit d'obtenir une réponse à sa demande de réduction de son taux d'activité du 8 avril 2024. N'étant cependant pas en incapacité de travail au cours de la période couverte par les trois certificats précités, le prononcé de la fin des rapports de service serait intervenu prématurément.

### **E. 4.1**

L'art. 59 al. 1 LcPers dispose qu'en cas d'incapacité durable de travail par suite de maladie ou d'accident, l'autorité compétente résilie l'engagement pour une date correspondant à celle de l'extinction du droit au traitement (al. 1). En vertu de l'art. 12 de la loi du 12 novembre 1982 fixant le traitement des employés de l'Etat du Valais (LTrait ; RSV 172.4), il n'y a pas de réduction de traitement pour l'employé en activité au moins depuis trois ans si la maladie dure douze mois au plus, samedis, dimanches et jours fériés compris. Ce laps de temps écoulé, le traitement est réduit de la moitié et versé encore pendant trois mois. Dès un an et trois mois ou treize mois et demi, il n'est plus servi de rétribution. Sur cette base, l'art. 42b de l'ordonnance concernant le traitement des employés de l'Etat du Valais, dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024 (cf. OTrait ; RSV 172.410) fixe le traitement des employés engagés pour une durée indéterminée à 13 mois et demi à partir de la quatrième année d'activité. Le Tribunal de céans a déjà jugé que le droit au traitement en cas d'incapacité au sens de l'art. 12 LTrait constitue une durée minimale – et non un salaire minimum –, si bien que le droit s'éteint à l'échéance des treize mois et demi, même en cas d'incapacité partielle (RVJ 2024 p. 22 consid. 6.5.1 ss ; ACDP A1 23 221 du 30 avril 2025 consid. 6.2.3 ; sur la distinction entre durée minimale et salaire minimum ; cf. ég. ACDP A1 23 36 du 22 septembre 2023 consid. 5.1.2 et les références citées). L'art. 59 LcPers est également applicable lorsque l'employé est en incapacité de travail à moins de 100 %, la durée du versement du salaire étant indépendante du degré d'incapacité (RVJ 2016 p. 53 consid. 4.3 ss ; ACDP A1 23 221 précité consid. 6.2.3 et A1 17 189 du 4 juillet 2018 consid. 5.2.2). Le type de maladie ou d'accident ayant conduit à l'incapacité durable de travail n'est pas davantage déterminant, pas plus que la raison de celle-ci

- 14 - (ACDP A1 23 221 précité consid. 6.2.3 et les références citées ; ég. A1 17 189 précité consid. 5.2.2). Dans la computation du droit au traitement, il convient de prendre en compte toutes les incapacités survenues dans le délai déterminant et non de calculer le droit au traitement de manière distincte pour chaque nouveau cas d'incapacité. En d'autres termes, c'est l'absence effective et non sa cause qui est déterminante (ACDP A1 23 221 précité consid. 6.2.3 et les références citées). Cette solution est similaire à celle applicable à la computation du crédit annuel en cas d'empêchement du travailleur au sens de l'art. 324a CO, avec cette particularité que le droit au traitement (13.5 mois) excède une année de service (12 mois), raison pour laquelle il est calculé sur trois ans et non sur un an (ACDP A1 23 221 précité consid. 6.2.3 i.f.).

## **E. 4.2**

En l'espèce, le recourant peut se prévaloir de 17 années de service, de sorte que son droit au traitement équivalait à la durée maximale de treize mois et demi soit, selon le calcul de l'autorité, 405 jours dans un délai de trois ans.

### **E. 4.2.1**

Calculé conformément aux principes déjà arrêtés par la jurisprudence (cf. supra consid. 4.1), c'est-à-dire sans tenir compte du taux d'incapacité, contrairement à ce qu'a fait l'autorité intimée, le droit au traitement a pris fin le 1er juillet 2023 déjà. De début avril 2022 à fin juillet 2023, le recourant a en effet été en incapacité de travail durant 434.35 jours : 12 jours en avril 2022 + 30 en mai + 13 en juin + 19.35 en juillet + 30 en août + 30 en septembre + 30 en octobre + 30 en novembre + 30 en décembre + 30 en janvier 2023 + 30 en février + 30 en mars + 30 en avril + 30 en mai + 30 en juin = 404.35 jours d'incapacité. En y ajoutant le 1er juillet 2023 durant lequel l'intéressé a également été en

incapacité, on parvient à 405.35 jours, si bien que le droit au traitement a effectivement pris fin à cette date. En y ajoutant encore le solde des jours d'incapacité de l'année 2023, soit jusqu'au 31 octobre 2023, puisque le recourant a repris le travail en novembre et décembre 2023, on atteint un total de plus de 520 jours au 31 octobre 2023, soit largement plus que la durée minimale de 405 jours. Sur la base de ce qui précède, il est indéniable que son droit au traitement était effectivement échu au moment où l'autorité précédente a prononcé la fin des rapports de service.

#### **E. 4.2.2**

A toutes fins utiles, le juge unique relève que l'argumentation du recourant repose sur des erreurs quant à la computation des périodes d'incapacité. Premièrement, l'intéressé ne conçoit pas que le droit au traitement puisse être décompté autrement que par la déduction de jours entiers de maladie. Il n'y a pourtant rien d'étonnant à ce que des jours partiels de maladie soient déduits pour certains mois d'incapacité.

- 15 - Comme le lui a expliqué l'autorité précédente, cela provient de ce que les absences sont toutes calculées sur une base mensuelle de 30 jours, sans égard au nombre de jours effectif que contient le mois (30 ou 31, voire moins pour le mois de février). Ainsi, s'agissant par exemple du mois de juillet 2022 – qui s'étend sur 31 jours –, les certificats médicaux de l'intéressé font état d'incapacités le 4 juillet ainsi que du 13 au 31 juillet, soit 20 jours calendaires qui, rapportés sur 30 jours, conduisent à l'imputation de 19.35 jours d'incapacité ( $20 \times 30 / 31 = 19.35$ ) et non 20. Dans la mesure où le procédé s'avère favorable aux employés, il ne prête pas le flanc à la critique. Deuxièmement, le recourant méconnaît que pour les motifs déjà exposés, le taux d'incapacité n'a pas d'influence sur le nombre de jours décomptés. Pour le mois d'août 2023, par exemple, il convient de tenir compte d'une incapacité de 30 jours, puisque les deux certificats médicaux d'incapacité fournis par l'intéressé couvrent la totalité du mois d'août, quand bien même l'incapacité n'était que partielle (40 %). Il est donc erroné de décompter 12 jours pour cette période, comme l'a fait l'autorité précédente au motif que l'incapacité n'était que de 40 % ( $30 \text{ jours d'incapacité} \times 40 \% = 12$ ) ou encore 7 jours, comme le soutient le recourant (cf. recours p. 4, ch. 2) qui déduit à tort les jours de présence au travail, ainsi que les vacances prises.

#### **E. 4.3**

En définitive, le grief tiré du non-respect de la durée du droit au traitement doit être rejeté, sans qu'il ne soit nécessaire de statuer sur la question, débattue entre les parties, de la prise en compte des incapacités résultant des trois certificats confectionnés par le recourant.

#### **E. 5**

Selon la jurisprudence, la seule échéance du droit au traitement n'entraîne toutefois pas automatiquement la fin des rapports de travail. Encore faut-il, en effet, que l'autorité résilie l'engagement, conformément à la lettre de l'art. 59 al. 1 LcPers (ACDP A1 23 221 précité consid. 5.3.1). Par ailleurs, la fin des rapports de travail en vertu de l'art. 59 al. 1 LcPers ne peut cependant intervenir que si l'incapacité durable persiste au moment du prononcé de la résiliation, faute de quoi elle doit être examinée à l'aune des autres motifs de résiliation (RVJ 2021 p. 25 consid. 6.2 et ACDP A1 23 36 précité consid. 5.1.3). Le recourant, non représenté, ne conteste pas explicitement cette condition. Dans la mesure où il réfute néanmoins avoir été en incapacité de travail de novembre 2023 à mai 2024, faute de certificat dans ce sens, il convient d'examiner cette question.

### **E. 5.1**

La preuve de l'incapacité de travail incombe à l'employé qui, comme en l'espèce, se prévaut de son droit au traitement de ce chef (ATF 141 III 241 consid. 3.1 ; ACDP A1 23 217 du 30 juillet 2024 consid. 5.1.2). Elle est en principe rapportée par la production de

- 16 - documents médicaux qui satisfont aux normes de crédibilité en vigueur notamment en droit des assurances sociales (RVJ 2021 p. 25 consid. 6.2 ; ACDP A1 23 221 précité consid. 6.3, A1 16 227 du 27 février 2017 p. 5). Un tel certificat ne constitue cependant pas un moyen de preuve absolu, la valeur probante que lui accorde une autorité relevant de l'appréciation des moyens de preuve (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_607/2021 du 19 janvier 2022 consid. 5.2). L'employeur peut ainsi mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve, étant entendu que cela présuppose l'existence de raisons sérieuses de douter de sa véracité (ACDP A1 23 217 précité consid. 5.1.2 et les références citées). Inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais. A cet égard, pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié – par exemple un travailleur qui répare un toit alors qu'il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou – ainsi que les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée – empêchement consécutif à un congédiement – (ibid. ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 3.1.2).

### **E. 5.2**

En l'occurrence, sous réserve d'une incapacité de deux jours en février 2024, attestée médicalement, le recourant n'a plus produit de certificats médicaux pour la période de novembre 2023 à juin 2024, sous réserve de ceux confectionnés par ses soins, dénués de valeur probante. De cette seule absence de certificats médicaux attestant valablement son incapacité de travail au-delà du mois d'octobre 2023, on ne peut cependant déduire que le recourant aurait depuis lors bénéficié d'une pleine capacité de travail, comme le soutient l'intéressé. Il est vrai que le médecin traitant n'ayant pas été délié de son secret par le recourant, le Tribunal n'a pas pu l'interpeller à ce sujet afin de connaître l'état de santé de X \_\_\_\_\_ durant cette période. Cela étant, il ressort de nombreux éléments au dossier que le recourant n'a pas disposé d'une pleine capacité de travail durant cette période et, en particulier, au moment de la résiliation.

#### **E. 5.2.1**

En effet, selon ses propres termes, le recourant n'a « plus été à un taux de 100 % depuis juillet 2022 » (cf. courriel du recourant au chef de service du 24 mai 2024), précisant même à son chef de service ce qui suit en mai 2024 : « Tu ne peux pas m'écrire [...] qu'on ne voit pas que je suis à 80 % depuis novembre [2023] ainsi qu'à un taux encore plus réduit depuis presque 3 mois » (ibid.). Du reste, le recourant confirme céans que l'exercice de son activité à 80 % durant cette période l'a épuisé « car le pourcentage était trop élevé », raison pour laquelle il encore recouru à des vacances pour réduire davantage son temps de travail effectif à compter du mois de mars 2024 (mémoire de

- 17 - recours, p. 11, par. 5). Son état de santé et les traitements envisagés ont finalement poussé le recourant à solliciter, en avril 2024, une réduction de son taux d'activité à 50 % durant six mois (cf. courriel du recourant au chef de section du 8 avril 2024). Il en résulte que nonobstant l'absence de certificats médicaux, le recourant n'avait clairement pas retrouvé sa pleine capacité de travail au moment de la fin des rapports de service. Cette

appréciation est du reste confirmée par l'affirmation de l'employé selon laquelle il aurait, dès novembre 2023, utilisé ses vacances et renoncé à produire des certificats médicaux car son employeur ne les aurait prétendument pas respectés (cf. courriel du recourant au chef de service du 24 mai 2024 ; mémoire de recours, p. 11, par. 2 et 5). En effet et contrairement à ce qu'il affirme, les pièces au dossier démontrent que son employeur a respecté les incapacités attestées médicalement. Quant au télétravail, il était seulement « conseillé » selon les remarques figurant sur les derniers certificats produits. L'employeur du recourant n'était donc pas, dans ces conditions, tenu d'y donner une suite favorable si, comme il l'estimait, le recourant ne remplissait pas les conditions d'une telle mesure. En d'autres termes, rien ne permettait au recourant de conclure que son employeur ne respectait pas ses certificats ni, partant, de renoncer à en obtenir et à les produire à l'avenir. Quoi qu'il en soit, par son argumentation, le recourant reconnaît surtout implicitement que son état de santé aurait justifié l'établissement de certificats médicaux attestant son incapacité postérieurement au mois de novembre 2023, mais qu'il y a néanmoins renoncé de son propre chef, pour un motif infondé. Au surplus, le recourant a encore reconnu, dans la présente procédure, que « [s]on employeur n'a jamais reçu un certificat de reprise à 100 % car [sa] maladie est simplement incurable » (mémoire de recours, p. 11, par. 3), ajoutant plus loin souffrir d'une maladie « incurable et incapacitante », sans « aucun traitement efficace connu » (mémoire de recours, p. 12 i.f. ), qu'il estime néanmoins être capable de gérer « avec un pourcentage réduit » (mémoire de recours, p. 11, par. 3). Il a par ailleurs produit un certificat médical en annexe à son recours, daté du 29 mai 2024. Établi par son médecin traitant, ce document atteste non pas d'un suivi qui aurait pris fin en octobre 2023, ce à quoi on pourrait s'attendre s'il avait disposé d'une pleine capacité de travail depuis lors, mais bien d'un suivi toujours en cours à cette date (« le patient susmentionné est bien suivi ») pour les mêmes problématiques médicales que celles connues au cours des dernières années.

### **E. 5.2.2**

Sur la base du dossier, le choix du recourant de ne plus produire de certificats médicaux à compter du mois de novembre 2023 résulte, plutôt que d'une pleine capacité

- 18 - de travail retrouvée, du fait qu'il cherchait à éviter que son droit au traitement ne prenne fin et entraîne la résiliation de son engagement. En effet, lors de l'entretien du 18 octobre 2023, le chef de service l'avait dûment informé que selon le calcul de l'annonce intermédiaire – qui était déjà la deuxième de ce type, cf. annonce intermédiaire du 29 novembre 2022 –, son droit au traitement prendrait fin le 2 décembre 2023 en cas de maintien de son incapacité de travail à 40 %. De ce fait, l'intéressé était parfaitement conscient des conséquences attachées à l'échéance de son droit au traitement, à savoir la fin des rapports de service. Cela résulte au demeurant de certains des courriels qu'il a adressés à sa hiérarchie (cf. courriel du recourant au chef de service du 6 décembre 2023 et courriel du recourant au chef de section du 15 mai 2024). Faute d'avoir recouvré sa pleine capacité de travail, l'intéressé a donc régulièrement pris des jours de vacances et des congés fidélité qui, conjugués aux jours fériés et chômés, lui ont permis de ne pas travailler à 100 % depuis cette date, tout en évitant l'échéance de son droit au traitement, comme il l'a lui-même reconnu (cf. courriels du recourant au chef de service des

### **E. 5.3**

Quoi qu'il en dise aujourd'hui, il n'est donc pas douteux que le recourant souffrait encore d'une incapacité de travail partielle entre novembre 2023 et juin 2024.

## **E. 6**

Sur la base des considérants qui précèdent, la décision entreprise a été rendue le 28 juin 2024, c'est-à-dire alors que le droit au traitement du recourant était largement échu (cf. supra consid. 4) et que ce dernier se trouvait toujours en incapacité partielle de travail (cf. supra consid. 5), si bien que l'autorité précédente était fondée à prononcer la résiliation litigieuse. Encore convient-il toutefois d'examiner si c'est à bon droit qu'elle l'a faite rétroagir au 21 mars 2024.

### **E. 6.1**

Selon la jurisprudence, la résiliation des rapports de service à l'échéance du droit au traitement ne peut être prononcée avec effet rétroactif (RVJ 2021 p. 25 consid. 5.3 ; ACDP A1 23 221 précité consid. 5.3 et 5.4 et A1 23 36 précité du 22 septembre 2023 consid. 5.1.3). Cette solution se justifie car la fin des rapports de service en application de l'art. 59 LcPers est parfaitement prévisible, de sorte que la résiliation peut être annoncée de manière anticipée tout en offrant à l'intéressé la possibilité d'exercer son droit d'être entendu (ibid.). Elle correspond par ailleurs à l'art. 18 al. 1 LTrait, en vertu duquel le droit au traitement « s'éteint le jour de la cessation des rapports de service », étant précisé que cette disposition prime sur l'art. 12 al. 2 LcPers qui lui est contraire sur ce point (ACDP A1 23 221 précité consid. 5.3.2 ; pour un examen détaillé des motifs faisant obstacle à la résiliation rétroactive, cf. RVJ 2021 p. 25 consid. 5.3). Sur cette base, le Tribunal de céans a déjà jugé que la résiliation prenait donc effet, au plus tôt,

- 19 - au moment de la notification de la décision prononçant la fin des rapports de service (RVJ 2021 p. 25 consid. 5.3 ; ACDP 23 221 précité consid. 5.4).

### **E. 6.2**

A la lumière de ces principes, c'est à tort que l'autorité précédente a, le 28 juin 2024, prononcé la fin des rapports de service avec effet rétroactif au 21 mars 2024. Certes faut-il reconnaître que le présent cas est particulier, puisque l'autorité a prononcé la résiliation sur la base des trois certificats médicaux portant sur les mois de mars à mai 2024, cachés par l'employé qui ne les aurait portés à sa connaissance que le 15 mai 2024. Sans égard à l'authenticité de ces trois certificats, il est douteux que l'employeur qui, en raison de l'absence de production de certificats médicaux par l'employé souffrant d'incapacité, n'est pas en mesure de calculer correctement l'échéance du droit au traitement ni, partant, de l'annoncer de manière anticipée à l'intéressé, soit également tenu par l'interdiction de la résiliation rétroactive. Cela reviendrait à traiter plus favorablement l'employé qui, pour éviter l'échéance de son droit au traitement et la fin des rapports de service, cache son incapacité à son employeur, que celui qui, dans la même situation médicale, informe son employeur en sachant que cela entraînera la fin des rapports de service. Le premier percevrait en effet son salaire jusqu'à la découverte de son incapacité par l'employeur, soit potentiellement au-delà du droit au traitement de treize mois et demi, tandis que le second ne le percevrait que durant cette période. Quoi qu'il en soit, la question souffre présentement de demeurer indéçise, dès lors que l'on ne se trouve pas dans une telle situation. Sur la base du dossier, l'employeur ne peut légitimement affirmer avoir méconnu que le recourant se trouvait encore en incapacité de travail postérieurement au moins d'octobre 2023. Dans le courriel adressé le 6 décembre 2023 à son chef de service, le

recourant indiquait en effet déjà qu'il ne lui « rest[ait] pas bien longtemps comme la date de fin [du droit au traitement] était au 2 décembre », sous-entendant clairement que son incapacité perdurerait et mènerait prochainement à la fin des rapports de service. Surtout, la phrase suivante, dans laquelle l'intéressé indiquait « pren[dre] sur ses vacances pour faire du 80 % », était de nature à lever tout doute à cet égard. A tout le moins et vu le passé médical de l'intéressé, cela aurait dû susciter des investigations de la part de l'employeur, afin de s'assurer de la pleine capacité de travail de l'employé. Au demeurant, dans son courriel du 23 mai 2024, le chef de service a reconnu que tant le recourant que le A \_\_\_\_\_ avaient « fait [leur] possible pour repousser ces fameux 405 jours », ce qui laisse supposer, comme le soutient le recourant dans son mémoire de recours, que sa hiérarchie savait qu'il palliait son incapacité de travail partielle par des congés. La lecture du courriel du

- 20 - 15 avril 2024 conforte aussi cette appréciation. Le chef de section y indique en effet au recourant qu'il avait accepté qu'il prenne un jour de congé hebdomadaire puisqu'une diminution de son taux d'activité à 80 % n'était pas envisageable, mais ajoutait que cette solution ne pourrait perdurer à l'avenir. De ces divers éléments, il ressort que l'employeur n'ignorait pas la persistance de l'incapacité du recourant et le fait que ce dernier, plutôt que de recourir à des arrêts de travail, utilisait ses vacances car une reprise à 100 % était en réalité impossible. Or, même si la hiérarchie du recourant a toléré le procédé par mansuétude envers l'intéressé, elle ne peut affirmer avoir « découvert » l'incapacité du recourant avec la production des trois certificats médicaux le 15 mai 2024 pour justifier une résiliation rétroactive. En d'autres termes, consciente de l'incapacité de l'intéressé au-delà du mois d'octobre 2023, l'autorité précédente a cependant renoncé à prononcer la fin des rapports de service avant le 28 juin 2024. Dès lors, rien ne justifie de déroger au principe interdisant de prononcer la fin des rapports de service rétroactivement qui, conformément à la jurisprudence déjà rappelée, ne peut déployer ses effets qu'à partir de la notification de la décision entreprise.

### **E. 6.3**

Le Tribunal de céans n'étant cependant pas en mesure d'arrêter précisément la date de notification de la décision au recourant, il convient de renvoyer le dossier à l'autorité précédente pour qu'elle instruisse ce point, afin de fixer la date de fin des rapports de service conformément au droit. Le fait que la date du 21 mars 2024 soit erronée a également pour conséquence que la liquidation des rapports de service effectuée sur cette base et qui a conduit à mettre un montant de 2900 fr. à la charge du recourant doit être annulée. Il incombera en effet à l'autorité précédente de procéder à une nouvelle liquidation en tenant compte de la date de fin des rapports de service corrigée. Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire d'examiner le caractère prétendument disproportionné des 2900 fr. réclamés à tort au recourant.

### **E. 7**

Le recourant consacre encore de longs développements au mobbing dont il estime avoir été victime. Rétrospectivement, il reproche à son employeur de l'avoir rendu malade en exigeant qu'il revienne travailler suite à la levée du télétravail obligatoire lié à la pandémie de COVID-19, puisque c'est dans ce cadre qu'il aurait été infecté par le COVID-19. Alors que cette infection serait la source de l'entier de ses problèmes médicaux depuis lors et de son incapacité de travail de longue durée, sa hiérarchie aurait par la suite toujours refusé les

mesures qui lui auraient permis de conserver son activité

- 21 - professionnelle (télétravail ; congé non payé ; baisse du taux d'activité). Le recourant invoque encore divers éléments étayant la thèse du mobbing (engagement d'une procédure de détection précoce ; exigence de production d'un certificat médical dès le 1er jour d'absence ; refus de séance informelle de la part du chef de service ; etc.). En guise de conclusion, l'intéressé se demande si son employeur ne l'a pas volontairement rendu malade pour le licencier, allant jusqu'à faire une analogie entre le traitement que lui aurait réservé sa hiérarchie et le châtement infligé à Saint Laurent. A l'aune de ces éléments, le licenciement devrait être qualifié d'abusif et, partant, annulé.

### **E. 7.1**

Ce raisonnement ne peut à l'évidence être suivi. Comme on l'a vu, l'art. 59 LcPers repose sur une circonstance objective, à savoir l'incapacité durable de l'employé, sans égard à sa cause (cf. supra consid 4.1). Aussi, lorsque l'employé prétend que son incapacité trouve sa source dans les agissements commis par d'autres agents de l'Etat – en l'espèce, une maladie prétendument imputable aux manquements de sa hiérarchie –, l'employeur demeure libre de résilier les rapports de service sans que le premier ne puisse utilement recourir en se prévalant de ces manquements (ACDP A1 23 217 précité consid. 4 ; A1 22 228, A1 11 255 du 12 avril 2012 let. Q). En effet, s'il estime que les agissements qu'il dénonce fondent une responsabilité de l'Etat, l'employé doit fait valoir ses droits devant les juridictions civiles, conformément aux art. 4 ss et 19 LRCPA (ibid.).

### **E. 7.2**

Pour le reste, les éléments que le recourant avance pour démontrer le harcèlement qu'il aurait subi sont insusceptibles d'étayer le caractère abusif du licenciement, loin s'en faut. A cet égard, il suffit de rappeler qu'il n'existe pas de droit à des séances « informelles » avec sa hiérarchie ou à des congés non payés (art. 41 al. 3 OcPers), pas plus qu'au télétravail d'ailleurs (cf. art. 10 al. 1 des Directives du Conseil d'Etat du 2 décembre 2020 concernant le télétravail dans l'administration cantonale, prises en vertu de l'art. 44 al. 3 OcPers). Il n'y a pas non plus de droit à une réduction du taux d'activité. Certes, l'art. 59 al. 2 LcPers réserve, cas échéant, un éventuel réengagement total ou partiel, en cas de récupération totale ou partielle de la capacité de travail, pour autant qu'un poste correspondant au profil de l'employé soit disponible. Selon la jurisprudence, toutefois, cette disposition ne fonde pas un droit de l'employé au réengagement (RVJ 2021 p. 25 consid. 6.1, RVJ 2016 p. 53 consid. 6 ; ACDP A1 23 221 précité consid. 6.2.1). Dès lors, le choix du DFE de proposer au recourant le poste de technicien informatique à 50 %, mis au concours le 5 juillet 2024 et auquel il avait postulé, n'est pas contraire au droit et ne saurait être assimilé à un acte de harcèlement. Enfin, il est parfaitement légitime d'engager une procédure de détection précoce à l'égard des personnes en incapacité de travail ou menacées de l'être pendant une longue durée (cf.

- 22 - art. 3abis al. 2 let. b LAI et 31 al. 4 OcPers), ce qui ne saurait s'apparenter à une mesure d'intimidation comme le suggère l'intéressé. De même, si un certificat médical doit être produit après trois jours (cf. art. 12 al. 1 LTrait), cela n'exclut pas que l'employeur exige que tel soit le cas dès le 1er jour de maladie, en particulier en présence d'absences fréquentes ou de longue durée. Contrairement à ce que soutient le recourant, la lecture des pièces au dossier révèle bien plutôt que sa hiérarchie s'est impliquée pour tenter de le maintenir dans son activité professionnelle, faisant montre d'une certaine patience et de

flexibilité. En attestent notamment l'organisation du retour thérapeutique avec points de situation, la validation des congés permettant au recourant d'échapper à une reprise effective à 100 % tout en lui évitant de se trouver en incapacité, les réponses apportées par les différents intervenants à ses interrogations lors de multiples échanges de courriels. En définitive, le simple fait que l'employeur fasse usage de la marge d'appréciation qui lui est reconnue dans la gestion de son personnel et, cas échéant, réponde négativement aux requêtes d'un employé, ne relève pas du mobbing, nonobstant l'opinion contraire de l'intéressé.

### **E. 7.3**

Pour autant que recevable, le grief de mobbing et de licenciement abusif doit être rejeté.

### **E. 8**

En définitive, le recours de droit administratif est partiellement admis en ce sens que la décision entreprise est confirmée, sous réserve de la date de fin des rapports de service retenue (ch. 1 du dispositif de la décision attaquée), d'une part, et du montant résultant de la liquidation des rapports de service (ch. 4 du dispositif de la décision attaquée), d'autre part, le dossier étant renvoyé à l'autorité précédente pour qu'elle statue à nouveau sur ces deux points conformément au considérant 6 du présent arrêt. Vu l'issue du litige, la moitié des frais de la présente cause, arrêtés à 1500 fr., devrait être supportée par le recourant, et l'autre moitié remise (art. 89 al. 1 et 4 LPJA). Eu égard à la situation précaire du recourant, les frais seront toutefois, à titre exceptionnel, intégralement remis (art. 89 al. 2 LPJA). Obtenant partiellement gain de cause, le recourant, qui n'est pas représenté par un mandataire professionnel et n'a pas pris de conclusion en ce sens, n'a pas droit à des dépens (art. 91 al. 1 LPJA a contrario et art. 4 LTar).

- 23 -

Prononce

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