

BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2018 93 vom 2. April 2019

BE Verwaltungsgericht, 2019-04-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_100_2018_93

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2018 93 du 2 avril 2019

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2018 93 del 2 aprile 2019

Regeste

Résiliation des rapports de service | Auflösung Anstellung

Erwägungen

E. 1.1

La décision sur recours attaquée se fonde sur le droit public. Conformément à l'art. 74 al. 1 de la loi cantonale du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA, RSB 155.21) et en l'absence d'une exception prévue aux art. 75 ss LPJA, le TA est compétent pour connaître du présent litige. La recourante a pris part à la procédure devant l'autorité précédente, est particulièrement atteinte par la décision sur recours attaquée relative à la résiliation de rapports de travail et a un intérêt digne de protection à son annulation ou à sa modification en raison de sa qualité d'employeur (cf. VGE 2017/178 et 2017/179 du 1er février 2018 c. 1.1). Elle a, partant, qualité pour former recours de droit administratif (art. 79 al. 1 LPJA). Au surplus, interjeté dans les formes et délais prévus, le recours est recevable (art. 32 et 81 al. 1 LPJA).

E. 1.2

Le pouvoir d'examen du TA porte sur le contrôle du droit (art. 80 let. a et b LPJA) et non sur l'opportunité (art. 80 let. c LPJA).

E. 2.1

L'intimée a été engagée le 27 octobre 2000 en tant que personnel de nettoyage d'un bâtiment C._____ par la recourante sur la base d'un contrat de droit public fondé sur l'ancien règlement du personnel de l'Administration municipale de Bienne du 13 décembre 1995 (aRDCo). Ce règlement a été abrogé par le règlement du personnel de la Ville de Bienne du 19 août 2015 (RDCo, RS communal 153.01; cf. art. 64 RDCo), qui est entré en vigueur le 1er janvier 2017 (art. 65 RDCo). Le RDCo ne prévoit pas de dispositions transitoires quant à la procédure de résiliation des rapports de travail, se limitant à prévoir que les procédures pendantes sont poursuivies en vertu de l'ancien droit (art. 62 al. 5 RDCo). Les acquis des collaboratrices et collaborateurs sont certes garantis au moment de l'introduction du nouveau système salarial en vertu du RDCo (art. 62 al. 1 RDCo). Sur le vu de la lettre de cette disposition, seuls les acquis salariaux

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 2 avril 2019, 100.2018.93, page 4 sont cependant concernés. L'art. 63 RDCo, qui dispose que les contrats de travail des collaborateurs dont les dispositions sont contraires au RDCo sont adaptés aussi rapidement que possible aux dispositions de ce règlement, confirme l'application de celui-ci aux collaborateurs engagés sur la base de l'aRDCo. La loi cantonale du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers, RSB 153.01), qui s'applique par analogie dans la mesure où certains

points des rapports de travail ne sont pas réglés dans le RDCo et ses dispositions d'exécution, contient des dispositions transitoires semblables (cf. art. 111 al. 2 LPers). D'ailleurs, le contrat de travail de l'intimée a dûment été modifié ensuite de l'entrée en vigueur du RDCo, son nouveau contrat prévoyant un engagement dès le 1er janvier 2017 (dossier [dos.] de la recourante, p. 1). Ainsi, dans la mesure où la procédure de résiliation en cause a été introduite postérieurement à l'entrée en vigueur du RDCo, c'est celui-ci qui s'applique.

E. 2.2

Aux termes de l'art. 16 let. e RDCo, les rapports de travail prennent notamment fin par résiliation. Après la période d'essai, tant la Ville que les collaboratrices et collaborateurs peuvent résilier par écrit les rapports de travail pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois (art. 18 al. 1 RDCo). Les rapports de travail doivent être résiliés par écrit (art. 19 al. 1 RDCo). Après avoir préalablement entendu le collaborateur (art. 19 al. 4 RDCo), la Ville ne peut résilier des rapports de travail que si des raisons objectives le justifient. Une résiliation ordinaire en raison de prestations insuffisantes ou du comportement du collaborateur ou de la collaboratrice ne peut être prononcée qu'après un avertissement préalable (art. 19 al. 3 RDCo). Même en présence de raisons objectives, après la période d'essai, la Ville ne peut pas résilier les rapports de travail pendant une incapacité de travail partielle ou totale résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du collaborateur, et ce durant 60 jours à compter du début de l'incapacité de travail jusqu'à la cinquième année de service, durant 150 jours à partir de la sixième année de service et durant 180 jours à partir de la dixième année de service (art. 21 al. 1 let. b RDCo). Selon l'art. 21 al. 2 RDCo, toute résiliation prononcée pendant cette période est nulle. Si la résiliation a été prononcée avant celle-ci, le délai ordinaire de résiliation est suspendu pour la durée de cette période.

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 2 avril 2019, 100.2018.93, page 5

E. 2.3

L'ordonnance du 26 octobre 2016 sur le personnel (ci-après: ODCo, RS communal 153.013), qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2017 (art. 87 ODCo), fixe les détails relatifs au droit du personnel de la Ville de Bienne en application du RDCo (art. 1 al. 1 ODCo). S'agissant de la résiliation des rapports de travail, l'ODCo prévoit en particulier que lorsqu'une procédure de résiliation est engagée contre un collaborateur, la période de temps inopportun (délai de carence) n'est pas prolongée si la personne concernée est de nouveau malade ou victime d'un accident durant ce délai ou dans un laps de temps d'un mois après l'échéance dudit délai. La durée maximale du délai s'appuie dans ce cas sur l'art. 21 al. 1 let. b RDCo (art. 16 al. 2 ODCo).

E. 3.1

Le contrat de travail de droit public de l'intimée a été régulièrement renouvelé, la dernière fois le 15 décembre 2016. Dès cette date, elle exerce son activité à un taux d'occupation de 32,97%, pour un salaire annuel de Fr. [...] (dos. de la recourante, p. 2).

E. 3.1.1

Dans un courrier du 3 novembre 2010 adressé à la recourante par le responsable de l'intendance du bâtiment C. _____ dans lequel elle travaille (dos. de la recourante, p. 5),

il lui a été signalé que les horaires de travail devaient être suivis selon le cahier des charges et que toutes absences ou retards devaient être annoncés. Par courrier recommandé du 28 mai 2013 (dos. de la recourante, p. 10), le responsable du Département D. _____ de la Ville de Bienne (ci-après: le Département) a écrit à l'intimée pour lui faire part des réclamations de la direction du bâtiment C. _____ quant au fait qu'elle était venue travailler avec sa fille et que les horaires de travail étaient à respecter strictement. Ce courrier contenait en outre un avertissement écrit. Le 13 juin 2014, le responsable du Département précité a une nouvelle fois écrit à l'intimée pour lui signaler qu'elle devait expliquer ses absences, en particulier une absence du 29 avril 2014 pour laquelle, malgré plusieurs demandes, l'intimée n'a jamais donné d'explications (dos. de la recourante, p. 13). L'intimée a répondu à ce dernier courrier le 17 juin 2014 (dos. de la recourante, p. 19).

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 2 avril 2019, 100.2018.93, page 6 Elle a notamment expliqué que son retard était dû à une convocation inattendue, ajoutant que ce manquement était un fait unique. Par un nouveau courrier recommandé du 18 décembre 2014 du responsable du Département faisant référence en particulier au courrier du 3 novembre 2010 (dos. de la recourante, p. 28), l'intimée a été formellement avertie que si elle ne respectait pas ses horaires de travail, elle serait licenciée. A la suite d'un entretien du 15 mars 2016 entre l'intimée, le responsable de l'intendance du bâtiment C. _____ et le remplaçant de celui-ci, le responsable des services centraux du Département a adressé le 17 mars 2016 un nouveau courrier à l'intimée (dos. de la recourante, p. 34). Dans ce courrier, il a été demandé à cette dernière de respecter les horaires de travail fixés par le responsable d'intendance, selon un plan de travail annexé audit courrier. Le 5 décembre 2016, le responsable du Département a adressé à l'intimée un avertissement au sens de l'art. 18 al. 5 RDCo (dos. de la recourante, p. 44). Il a une nouvelle fois été mentionné le non-respect des horaires de travail et l'absence d'amélioration. Il était demandé une dernière fois à l'intimée de respecter les directives du supérieur, les horaires de travail et de remettre les feuilles d'heures mensuelles dans le délai imparti. Du 16 décembre 2016 au 17 février 2017, l'intimée a été en incapacité de travail à la suite d'une maladie (dos. de la recourante, p. 67 ss). Depuis le 17 février 2017, en raison d'un accident, son incapacité de travail est continuellement prolongée (dos. de la recourante, p. 71 ss). Le 26 septembre 2017, la recourante a soumis à l'intimée un projet de convention concernant la résiliation à l'amiable des rapports de service (dos. de la recourante, p. 46 ss). L'intimée a refusé cette convention par courrier de son avocat du 15 novembre 2017 (dos. de la recourante, p. 53).

E. 3.1.2

Il ressort par ailleurs du dossier que l'intimée a fait l'objet, à plusieurs reprises, de qualifications pour son travail. Ainsi, lors de l'entretien d'appréciation et d'encouragement du 12 avril 2013, l'appréciation globale pour son travail était de C (Bien), c'est-à-dire « satisfait dans l'ensemble aux exigences, et le dépasse en partie » (dos. de la recourante, p. 6 ss). Lors de l'entretien du 23 juin 2014, l'appréciation globale était de E (Partiellement suffisant), c'est-à-dire « ne satisfait que partiellement aux exigences » (dos. de la recourante, p. 14 ss). Le 3 juillet

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 2 avril 2019, 100.2018.93, page 7 2014, l'intimée a contesté cette appréciation (dos. de la recourante, p. 21), qui a toutefois été confirmée par le responsable du Département (dos. de la recourante, p. 26). L'intimée n'a pas persisté dans sa contestation. L'entretien du 12 juin 2015 s'est soldé par une note globale à cheval entre C (Bien) et D (Suffisant), c'est-à-dire « satisfaisant aux exigences »

(dos. de la recourante, p. 29). Lors de l'entretien du 13 juin 2016 (dos. de la recourante, p. 39), la note globale a été arrêtée à cheval entre D (Suffisant) et E (Partiellement suffisant). L'intimée a refusé de signer cette appréciation.

E. 3.2

Par décision du 29 novembre 2017, la Ville de Bienne a résilié les rapports de travail de l'intimée. Elle a considéré en bref que le comportement de l'intimée se répétait depuis 2010 et que celle-ci avait déjà fait l'objet de trois avertissements. Malgré plusieurs entretiens et évaluations, aucune amélioration n'avait pu être constatée. Sur recours, la préfète suppléante a en substance jugé que le licenciement découlait des faits reprochés à l'intimée. Celle-ci ayant reçu un avertissement en décembre 2016 avant de tomber malade, puis d'être en arrêt de travail à la suite d'un accident, elle n'avait pas eu l'occasion de démontrer, par la reprise de son travail, que la situation s'était améliorée et ne justifiait plus un licenciement, respectivement que la situation s'était péjorée, permettant alors à la recourante de prononcer un licenciement en bonne et due forme. Elle a par conséquent admis le recours de l'employée.

E. 3.3

Dans son recours de droit administratif devant le TA, la Ville de Bienne est d'avis que la décision entreprise viole le droit notamment en appréciant les faits de manière incomplète. Selon elle, depuis 2012, les reproches relatifs au respect des horaires de travail, ainsi qu'à l'ambiance dans l'équipe de nettoyage se retrouvent systématiquement dans tous les entretiens d'appréciation et d'encouragement de l'intimée comme objectifs d'amélioration. La recourante estime ainsi avoir laissé largement le temps et les occasions à l'intimée pour prouver sa volonté d'amélioration durable. La résiliation des rapports de travail, qui repose donc sur des raisons objectives, constitue la suite logique à l'absence de changement. La recourante avance qu'à la suite du troisième avertissement, il n'était pas

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 2 avril 2019, 100.2018.93, page 8 nécessaire d'attendre encore une confirmation du fait déjà largement établi que l'intimée ne changerait pas durablement son comportement. Pour sa part, l'intimée est d'avis que, dans la mesure où aucun reproche ne lui a plus été adressé depuis le dernier avertissement et qu'elle est en incapacité de travail depuis lors, il ne saurait être question de mettre un terme aux rapports de travail. Elle fait valoir une violation de l'art. 19 al. 3 RDCo qui prévoit l'obligation d'un avertissement préalablement à la décision de résiliation. Au demeurant, elle conteste les reproches formulés à son encontre, notamment ne pas avoir respecté les horaires de travail en novembre et décembre 2016. Mentionnant qu'elle n'a plus pu reprendre sa place au travail depuis décembre 2016 en raison de ses ennuis de santé, elle est d'avis que son comportement au travail n'a plus pu faire l'objet d'aucune évaluation et qu'aucun reproche ne peut lui être adressé.

E. 3.4

Sur le vu de ce qui précède, il convient donc d'examiner si la recourante était habilitée à prendre une décision de résiliation des rapports de travail pour raisons objectives à la suite de l'avertissement du

E. 5

décembre 2016, la recourante a expressément porté l'attention de l'intimée sur le fait que, si la situation n'évoluait pas, elle se verrait dans l'obligation de résilier le contrat de travail.

Or, la recourante ne peut pas prononcer un avertissement en informant l'intimée que l'absence d'évolution conduirait à une résiliation et tout de même procéder à une telle

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 2 avril 2019, 100.2018.93, page 13 résiliation sans que de nouveaux faits ne soient survenus et sans avoir aucunement pu constater une quelconque évolution.

E. 5.1

Dans ces conditions et en application de la jurisprudence qui précède, il convient de confirmer la décision sur recours entreprise et rejeter le recours.

E. 5.2

Dans la mesure où la pratique dénie un intérêt pécuniaire à la commune en matière de résiliation de rapport de travail (cf. VGE 2010/363 du 17 juin 2011 c. 5 [non publié, in JAB 2011 p. 490]), il n'est pas perçu de frais de procédure auprès de la recourante qui succombe (art. 108 al. 1 et 2 en relation avec art. 2 al. 1 let. b LPJA). L'intimée, représentée par un avocat, ayant eu gain de cause, a droit au remboursement de ses dépens pour la procédure de recours de droit administratif devant le TA (art. 104 al. 1 et 108 al. 3 LPJA). Ceux-ci, après examen de la note d'honoraires du 19 juin 2018, qui ne prête pas à discussion, sont fixés à Fr. 1'502.40 (honoraires de Fr. 1'350.-, débours de Fr. 45.- et TVA de Fr. 107.40).

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