

BGer 8C_410/2018 vom 5. Februar 2019

Bundesgericht, 2019-02-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_410_2018

FR: TF 8C_410/2018 du 5 février 2019

IT: TF 8C_410/2018 del 5 febbraio 2019

Erwägungen

E. 1

Conformément à l'art. 9 de la loi du canton de Neuchâtel du 30 novembre 2004 sur l'Etablissement hospitalier multisite cantonal (aLEHM), en vigueur jusqu'au 28 février 2017 et dont la teneur correspond à l'art. 10 de la nouvelle loi du 1

er novembre 2016 sur l'Hôpital neuchâtelois [LHNE; RSN 802.4], les rapports de travail de tout le personnel de l'établissement hospitalier sont régis par une convention collective de travail de droit public (CCT Santé 21). La cause relève donc de rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Dans la mesure où la contestation porte sur la résiliation de ces rapports, il s'agit d'une contestation de nature pécuniaire, de sorte que le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre pas en considération (p. ex. arrêt 8C_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 1). En outre, la valeur litigieuse est supérieure au seuil de 15'000 fr., qui ouvre la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et al. 2 et 85 al. 1 let. b LTF).

Pour le surplus, interjeté en temps utile et dans les formes requises contre une décision finale prise par un tribunal cantonal, le recours respecte a priori les exigences des art. 42, 86 al. 1 let. d, 90 et 100 al. 1 LTF. Il convient, en conséquence, d'entrer en matière.

E. 2

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 143 IV 500 consid. 1.1 p. 503) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Il n'entre pas en matière sur des critiques appellatoires portant sur l'appréciation des preuves ou l'établissement des faits par l'autorité précédente (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253).

E. 3

Aux termes de l'art. 3.2.1 CCT Santé 21, dans sa teneur en vigueur du 1

er janvier 2013 au 31 décembre 2016, l'employé ou l'employeur peut résilier le contrat de travail moyennant le respect d'un délai variable en fonction du nombre d'années d'activité accomplies (al. 1). Selon l'art. 3.2.2, toute résiliation signifiée par l'employeur doit être précédée d'un entretien (al. 2); si l'employeur invoque une violation des obligations incombant à l'employé, la résiliation doit avoir été précédée, en sus, d'un avertissement écrit, lequel précise les objectifs, le délai pour les réaliser et les moyens mis à disposition (al. 3, 1

ère phrase).

E. 4

Les juges cantonaux ont considéré, au vu du comportement du recourant depuis l'avertissement du 12 mai 2014, que la décision de licenciement restait dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'intimé. Ils ont retenu en substance que le recourant avait fait preuve d'insubordination en refusant la compensation des heures supplémentaires et adopté un comportement inadéquat, provocateur et à même d'inciter des collaborateurs à la contestation et à la défiance de l'institution, en affichant l'extrait de la loi sur le travail et l'avenant à son contrat de travail, alors qu'il aurait pu s'adresser à ses supérieurs s'il entendait remettre en cause certains aspects de son contrat. En outre, la critique sur la rémunération des frontaliers était à même de créer des tensions inutiles et de porter atteinte aux personnes visées, tout comme l'inscription sur le plan de travail "c'est de la folie, on met les gens dans la merde". Quant aux annotations des éléments organisationnels affichés par l'infirmier-chef, elles allaient à l'encontre du devoir de réserve et exprimait un manque de respect à l'égard de la hiérarchie. En particulier, la phrase "on n'a qu'à nommer un chef, un vrai" était susceptible de créer la défiance envers l'intimé et le but de la démarche n'était pas de nommer un responsable permanent, comme le recourant l'alléguait en vain. Malgré les remarques de son employeur le 20 février 2015, le recourant ne s'était pas mieux comporté par la suite vu la manière dont il a manifesté son désaccord avec les nouveaux horaires. En conclusion, l'ensemble des circonstances démontrait que le recourant n'avait pas atteint les objectifs fixés par la décision d'avertissement en persistant dans son attitude contestataire et peu respectueuse de la hiérarchie et de ses collègues.

E. 5.1.1

Invoquant une constatation arbitraire des faits, le recourant conteste, un par un, les manquements reprochés par l'intimé à son encontre. Il fait valoir en particulier que son employeur lui avait demandé de prendre ses heures supplémentaires qu'à une seule reprise, qu'on ne lui a jamais indiqué qu'il fallait une autorisation préalable pour afficher du contenu dans la salle de pause et que ses actions n'étaient pas destinées à léser les intérêts de son employeur mais bien plus à protéger ses collègues et les rendre attentifs à leurs droits. Le recourant persiste par ailleurs dans ses prises de position sur la nécessité de nommer un chef et sur la rémunération des frontaliers, niant qu'il s'agissait d'insultes irréfléchies. Il se réfère également à sa position "maintes fois répétée" selon laquelle il n'a pas voulu remettre en cause les capacités du collaborateur visé par les propos "c'est de la folie, on met les gens dans la merde" mais apporter son soutien à ce dernier. Quant aux annotations des documents affichés par l'infirmier-chef, le recourant est d'avis qu'il est resté dans les limites de son devoir de retenue, dès lors qu'il a simplement émis un avis et demandé quel était celui de ses collègues. A propos de la modification des horaires de travail, il soutient en particulier que l'ancien horaire était conforme au droit, contrairement à ce que l'intimé affirmait. Il fait aussi valoir que de nombreux collègues étaient réticents mais que lui seul a fait l'objet de reproches pour s'y être opposé. Enfin, il estime qu'il était fondé à refuser la convocation du 24 février 2016, dès lors qu'on ne lui a pas laissé le temps de se préparer.

E. 5.1.2

Comme devant la juridiction cantonale, le recourant ne conteste pas en tant que tel les actes reprochés mais il tente de justifier son comportement. La motivation du recours relève à cet égard d'une discussion purement appellatoire car elle tend seulement à substituer sa propre appréciation à celle des autorités précédentes. Cela ne saurait suffire à faire tenir cette dernière pour arbitraire. Au demeurant, les explications du recourant ne sont pas

convaincantes. Le sentiment d'être dans son bon droit ne lui permettait pas de refuser ou de discuter et commenter constamment les directives et les injonctions de son employeur. En outre, son point de vue, d'après lequel son comportement n'était pas de nature à détériorer le climat de travail, ne peut pas être partagé, au regard en particulier des propos sur le salaire de ses collègues frontaliers. Contrairement à ce qu'il laisse entendre à ce sujet, la cour cantonale n'avait pas à s'intéresser plus avant aux problèmes de rémunération de ces travailleurs. Par ailleurs, l'intimé n'a pas "tenté de violer le droit d'être entendu" du recourant en le convoquant le 24 février 2016 à un entretien prévu quelques heures plus tard. En effet, le droit d'être entendu garanti (notamment) au justiciable le droit de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment (p. ex: arrêt 8C_13/2015 du 28 janvier 2016 consid. 2.1), ce qui implique en cas de résiliation des rapports de service que le collaborateur dispose de suffisamment de temps pour préparer ses objections (cf. arrêt 8C_70/2018 du 13 novembre 2018 consid. 3.2). En l'espèce toutefois, la séance du 24 février 2015 avait uniquement pour objet de répondre à la demande du recourant tendant à ce qu'on lui fournisse des explications sur les nouveaux horaires de travail, comme l'a constaté la cour cantonale.

E. 5.2

Pour le reste, le recourant revient longuement sur d'autres reproches formulés par l'intimé mais qui n'ont pas été retenus par la juridiction cantonale faute de preuve suffisante. En tant que le recourant nie le bien-fondé de ces reproches, l'argumentation ne répond pas aux exigences de motivation (topique) de l' art. 42 LTF , dès lors qu'à ce sujet la cour cantonale n'a pas statué sur le fond (cf. ATF 123 V 335 ; 118 Ib 134). En outre, dans la mesure où les manquements n'ont pas été imputés au recourant, il n'y a pas lieu d'examiner les griefs de déni de justice matériel et de violation du droit de faire administrer les preuves. Enfin, la motivation contenue dans la réplique n'est pas non plus recevable, dès lors que le recourant y expose à nouveau sa propre version des circonstances, comme s'il s'adressait à une juridiction pouvant revoir librement les faits, et émet des critiques qui sont exorbitantes à l'objet du présent litige.

E. 5.3

En conclusion, vu l'accumulation et la répétition des manquements, la cour cantonale n'a pas versé dans l'arbitraire en confirmant le licenciement, intervenu alors qu'un avertissement avait déjà été infligé au recourant en raison de son comportement systématiquement revendicateur, intempêtif et peu respectueux. Les compétences professionnelles de celui-ci et les bons contacts entretenus avec certains des collaborateurs ne permettent pas de justifier ni d'excuser son attitude, laquelle n'a pas laissé entrevoir une quelconque remise en question ou perspective d'amélioration malgré les mises en garde.

E. 5.4

Vu ce qui précède, le jugement attaqué n'est pas critiquable et le recours se révèle mal fondé.

E. 6

Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'il obtienne gain de cause, l'intimé n'a pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF).

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