

BGer 8C_518/2011 vom 18. April 2012

Bundesgericht, 2012-04-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_518_2011

FR: TF 8C_518/2011 du 18 avril 2012

IT: TF 8C_518/2011 del 18 aprile 2012

Erwägungen

E. 1

Le jugement entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l' art. 83 let . g LTF. Dans la mesure où la contestation porte principalement sur la réintégration du recourant, 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. La valeur litigieuse atteint par ailleurs le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 2 et 85 al. 1 let. b LTF).

Pour le surplus, interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise en dernière instance cantonale (art. 86 al. 1 let . d LTF), le recours en matière de droit public est recevable.

E. 2

Le Tribunal fédéral statue en principe sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l' art. 105 al. 2 LTF . Le recourant ne peut critiquer la constatation des faits importants pour le jugement de la cause que si ceux-ci ont été établis en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte (art. 97 al. 1 LTF), c'est-à-dire arbitraire, ce qui lui appartient de démontrer par une argumentation répondant aux exigences de l' art. 42 al. 2 LTF , respectivement de l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 134 V 53 consid. 4.3 p. 62; 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 254 s.).

Par ailleurs, sauf dans les cas prévus par l' art. 95 let . c à e LTF, qui n'entrent pas en considération en l'espèce, le Tribunal fédéral n'examine la mauvaise application du droit cantonal que si elle constitue une violation du droit fédéral (cf. art. 95 LTF) parce qu'elle est arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. ou contraire à d'autres droits constitutionnels (ATF 135 V 2 consid. 1.3 p. 4; 133 III 462 consid. 2.3 p. 466; 133 II 249 consid. 1.2.1 p. 251).

E. 3

Durant les trois premiers mois de la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre une semaine d'avance pour la fin d'une semaine. Dès le quatrième mois, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.

E. 4

Le recourant se plaint en premier lieu d'une violation de son droit d'être entendu au motif que l'autorité intimée n'a pas donné suite à diverses mesures d'instruction qu'il a requises, soit la production de certains formulaires, rapports, archives et courriers ainsi que l'audition des parties et de témoins.

E. 4.1

Le droit d'être entendu, tel qu'il est garanti par l' art. 29 al. 2 Cst. , comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents du dossier avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 I 279 consid. 2.3 p. 282). Une partie n'a en revanche pas droit à l'administration d'une preuve dépourvue de pertinence, soit parce qu'elle porte sur une circonstance sans rapport avec le litige, soit parce qu'une appréciation anticipée des preuves déjà recueillies démontre qu'elle ne serait pas de nature à emporter la conviction de la juridiction saisie (cf. ATF 130 II 425 consid. 2.1 p. 429; 125 I 127 consid. 6c/cc in fine p. 135).

E. 4.2

En l'occurrence, le recourant a eu l'occasion de s'exprimer par écrit à plusieurs reprises devant la Direction. Il a notamment pris largement position sur le rapport d'analyse de ses prestations du 12 mai 2009 par une écriture de son mandataire du 15 juin 2009, ce qui suffit à respecter son droit d'être entendu. Par ailleurs, le Tribunal cantonal a retenu que le licenciement ne tenait pas tant aux compétences professionnelles du recourant qu'à son comportement général, comme on le verra. A cet égard, les preuves offertes par le recourant portaient sur des faits qui n'étaient pas déterminants pour l'appréciation de la cour cantonale. La juridiction cantonale n'a donc pas violé le droit d'être entendu du recourant.

E. 5.1

Le recourant se plaint en outre d'une violation arbitraire des art. 22 et 32 al. 2 LPers . Il fait valoir que contrairement à ce que retient le tribunal cantonal, il n'a fait l'objet d'aucune évaluation de ses prestations dans le cadre de son activité au terme de la période d'essai d'une année, en violation des art. 22 et 32 al. 2 LPers . Or, si le droit cantonal précité avait été appliqué correctement, il aurait dû faire l'objet d'une reconnaissance officielle de sa qualité d'agent des services publics à la fin de la période probatoire, soit le 31 décembre 2008. Il se fonde notamment sur le Message du 28 novembre 2000 accompagnant le projet de loi sur le personnel de l'Etat, lequel précise, eu égard à l'art. 39 (art. 32 LPers), que si par négligence, le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas fait l'objet d'une évaluation durant la période probatoire, il ou elle sera mis(e) automatiquement au bénéfice de la protection prévue par l'art. 39 (respectivement l' art. 32 LPers).

E. 5.2

En l'espèce, dans sa lettre du 24 décembre 2008, la Direction a informé le recourant qu'il ressortait d'une évaluation de ses prestations qu'il ne remplissait pas pleinement les exigences requises par son poste au terme de sa période d'essai. Par conséquent, la Direction a informé le recourant qu'il n'était pas possible de lui accorder la reconnaissance officielle en tant qu'agent des services publics et que la période probatoire serait prolongée d'une année. Le recourant n'a jamais contesté la prolongation d'un an de la période probatoire à laquelle il était soumis. Dans la mesure où, à la suite d'une évaluation de ses prestations, le recourant ne remplissait pas toutes les exigences requises par sa fonction, l'intimée était en droit de prolonger sa période probatoire d'une année, ce qu'elle a fait conformément à l' art. 32 al. 2 LPers . Le grief d'arbitraire dans l'application du droit cantonal doit par conséquent être rejeté.

E. 6

Le recourant soutient également avoir été victime d'un licenciement abusif au sens de l' art. 46 al. 1 let. a LPers , qui qualifie d'abusif un congé donné pour une raison inhérente à la personnalité du collaborateur ou de la collaboratrice, à moins que cette raison n'ait un lien avec l'exercice de la fonction ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de l'Etat. En outre, le recourant reproche à l'employeur de ne pas avoir pris les mesures adéquates, en présence d'un conflit relationnel, pour préserver sa personnalité, comme l'exige l' art. 328 al. 1 CO .

E. 6.1

La LPers (cf. art. 31 al. 2 et art. 32 al. 3) ne prévoyant aucun motif de licenciement, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer au maintien des rapports de service durant la période d'essai. Cette faculté est destinée à permettre l'engagement de personnel répondant au mieux aux exigences du service. Le temps d'essai (cf., en droit privé, l' art. 335b CO ; ATF 134 III 108 consid. 7.1 p. 110) doit ainsi fournir aux parties l'occasion de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur permettant d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période. Si les rapports contractuels qu'elles ont noués ne répondent pas à leur attente, les parties doivent pouvoir s'en libérer rapidement (ATF 129 III 124 consid. 3.1 p. 125). La résiliation pendant le temps d'essai, compte tenu de la finalité de celui-ci, comporte nécessairement une part d'arbitraire, qui ne constitue pas un abus de droit. Le Tribunal fédéral admet cependant que la résiliation donnée pendant le temps d'essai puisse être considérée comme abusive, mais elle doit être réservée à des situations exceptionnelles, en tenant compte de la finalité du temps d'essai (ATF 136 III 96 consid. 2 p. 97; 134 III 108 consid. 7.1 p. 110, résumé in SJ 2008 I p. 298; voir également, s'agissant du licenciement d'un agent public pendant le temps d'essai, arrêt 1C_341/2007 du 6 février 2008, consid. 2).

E. 6.2

En l'occurrence, il ressort de l'état de fait cantonal - qui lie le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF) - que le recourant ne s'est pas opposé à la prolongation de son temps d'essai, ne remettant ainsi pas en cause le fait qu'il ne remplissait pas entièrement les exigences requises par sa fonction, en raison notamment de difficultés sur le plan relationnel. Alors qu'il avait été invité à s'améliorer, il s'est à nouveau vu adresser des reproches d'ordre professionnel et relationnel au cours d'un entretien au début du mois de mars 2009. Bien que son chef de service ait demandé à la Direction la résiliation de son contrat d'engagement dès ce moment, le recourant n'a pas été licencié immédiatement. Il a été entendu une nouvelle fois par la Direction qui a alors «pressenti» qu'une nouvelle chance pouvait lui être donnée de s'améliorer moyennant un effort de sa part (cf. décision du 16 juillet 2009, consid. 5). En lieu et place, le recourant a imputé l'ensemble des problèmes rencontrés au sein de l'équipe vétérinaire du contrôle des viandes à son chef de service, accusant de surcroît ce dernier de violer gravement et de manière répétée ses obligations, sans apporter le moindre élément susceptible d'étayer ses allégations. Compte tenu de ce qui précède, la juridiction cantonale pouvait retenir, eu égard à l'attitude du recourant, que le rapport de confiance indispensable à l'exercice de la fonction ne pouvait être établi dans de telles circonstances, ce qui suffit pour lui dénier tout caractère abusif.

E. 6.3

Par ailleurs, il n'y a pas lieu d'examiner plus avant si la Direction a pleinement satisfait à son devoir de protection de la personnalité du travailleur. Etant donné que l'autorité

d'engagement dispose d'une liberté d'appréciation dans le choix des mesures de résolution des conflits (arrêt 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.3), le licenciement n'apparaît pas, du moins dans son résultat, comme une violation grave du droit, même en cas de manquement éventuel au devoir de protection de la personnalité de l'employé. Sur le vu des circonstances du cas particulier, la Direction pouvait parfaitement choisir de se séparer du recourant, alors qu'il se trouvait encore dans sa période d'essai, plutôt que de devoir prendre d'autres mesures, afin de gérer une situation conflictuelle découlant de difficultés d'intégration de nature à nuire à l'efficacité du service. En tout cas, on ne saurait qualifier d'arbitraire le point de vue des premiers juges selon lequel le licenciement était justifié au regard de la profonde dégradation de l'ambiance de travail.

E. 7

Mal fondé, le recours doit être rejeté. Le recourant, qui succombe, supportera les frais de justice (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'obtenant gain de cause, la partie intimée 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.