

BGer 8C 677/2013 vom 22. September 2014

Bundesgericht, 2014-09-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_677_2013

FR: TF 8C 677/2013 du 22 septembre 2014

IT: TF 8C 677/2013 del 22 settembre 2014

Regeste

Droit de la fonction publique | Fonction publique

Erwägungen

E. 1.1

Selon l' art. 83 let . g LTF, en matière de rapports de travail de droit public (lorsque, comme en l'espèce, la question de l'égalité des sexes n'est pas en cause), le recours en matière de droit public est irrecevable contre les décisions qui concernent une contestation non pécuniaire. Pour que le recours soit recevable, il faut encore, en principe, que la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. soit atteinte (art. 85 al. 1 let. b LTF). Dans son précédent arrêt du 19 septembre 2012, le Tribunal fédéral a déjà retenu qu'il s'agissait d'une contestation pécuniaire, que le motif d'exclusion de l' art. 83 let . g LTF n'entraîne pas en considération et que le seuil de la valeur litigieuse déterminante était atteint (consid. 1). Il suffit par conséquent d'y renvoyer.

E. 1.2

Pour le surplus, interjeté en temps utile et dans les formes requises contre une décision finale prise en dernière instance cantonale non susceptible de recours devant le Tribunal administratif fédéral, le recours respecte les exigences des art. 42, 86 al. 1 let . d, 90 et 100 al. 1 LTF.

E. 2.1

Le Statut du personnel de la commune de X. _____ du 1er janvier 1989 (ci-après : aStatut) a été abrogé et remplacé par un nouveau règlement entré en vigueur le 1er janvier 2011. D'après les règles générales régissant la détermination du droit applicable, qui sont valables en l'absence de dispositions transitoires particulières (cf. ATF 131 V 425 consid. 5.1 p. 429), l'application d'une norme à des faits entièrement révolus avant son entrée en vigueur est interdite (ATF 137 II 371 consid. 4.2 p. 373). Par conséquent, sont déterminantes les dispositions légales en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui a des conséquences juridiques (ATF 137 II 409 cons. 7.4.5 p. 417).

E. 2.2

Selon l'art. 100 aStatut, le Conseil administratif peut, pour des motifs graves, licencier un fonctionnaire, moyennant un délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. Par motifs graves, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le Conseil administratif ne peut plus maintenir les rapports de service. Sont notamment considérés comme motifs graves: la perte de l'exercice des droits civils; l'incapacité professionnelle dûment constatée; l'inaptitude, dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction.

E. 3

Le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir abouti à un résultat arbitraire dans la mesure où elle a apprécié différemment la gravité de ses prétendues carences dans l'organisation et la planification du travail dans le premier et le second jugement, alors que les faits à la base des deux jugements sont identiques et qu'ils n'ont pas été remis en cause par le Tribunal fédéral. En particulier, il estime contradictoire le point de vue des juges cantonaux qui ont, dans un premier temps, qualifié la négligence dont il aurait fait preuve de "faute moyenne" - ce qui les avait conduits à considérer que la sanction de la révocation était disproportionnée et arbitraire -, puis conclu ensuite que cette "faute moyenne" constituait un "motif grave" justifiant un licenciement au sens de l'art. 100 aStatut. En tout état de cause, le recourant considère que les griefs qui lui sont reprochés ne présentent pas un caractère de gravité suffisant pour rompre le lien de confiance avec son employeur. D'une part, la cour cantonale n'a pas confirmé le grief relatif à un comportement désobligeant à l'égard de ses collègues. D'autre part, en ce qui concerne sa gestion technique du théâtre, elle a seulement retenu l'existence d'une "certaine négligence" dans l'établissement des plannings pour ses collaborateurs, tout en mettant en évidence de nombreux éléments à sa décharge. Ainsi, la cour cantonale a notamment relevé que l'activité théâtrale s'accommode peu d'une planification rigoureuse, que les problèmes de planning sont récurrents dans tous les théâtres et que la situation des collaborateurs de B._____ en termes de prévisibilité de leur temps de travail n'a pas véritablement changé après le départ de l'intéressé, évoquant en plus l'absence de réaction de la commune durant de longues années et le caractère rigoureux de ce licenciement par rapport à d'autres cas rapportés par les témoins. Dans ce contexte, le recourant se plaint aussi d'un défaut de motivation du jugement, car on ne comprendrait finalement pas les raisons pour lesquelles les juges cantonaux ont admis l'existence d'un motif grave de licenciement.

E. 4

Selon la jurisprudence, une norme ou une décision est arbitraire lorsqu'elle ne repose pas sur des motifs sérieux ou si elle est dépourvue de sens et de but (ATF 136 I 241 consid. 3.1 p. 250). Appelé à revoir l'application faite d'une norme communale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue que si celle-ci apparaît insoutenable ou en contradiction manifeste avec la situation effective, ou encore si elle a été adoptée sans motifs objectifs ou en violation d'un droit certain. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables; encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 p. 239; 135 V 2 consid. 1.3 p. 4; 134 II 124 consid. 4.1 p. 133; 133 II 257 consid. 5.1 p. 260).

E. 5.1

On précisera tout d'abord que la notion de motifs graves telle qu'elle ressort de l'art. 100 aStatut n'a pas le sens que le recourant lui prête. Le licenciement pour motifs graves est une mesure administrative dont le but est de permettre la résiliation des rapports de service lorsque, selon les règles de la bonne foi, leur continuation ne peut plus être exigée de l'autorité. C'est un licenciement ordinaire. Comme le montrent les cas cités à titre exemplatif dans la disposition, les motifs graves peuvent relever, dans le sens d'une clause générale, de toutes les circonstances qui entraînent la perte du lien de confiance à la base des rapports de service. Si les faits invoqués à l'appui d'un licenciement pour motifs graves doivent donc présenter une certaine gravité, celui-ci n'implique pas nécessairement l'existence d'une "faute grave" du fonctionnaire - au contraire de la révocation (art. 37

aStatut), qui constitue la sanction disciplinaire d'une violation fautive grave ou répétée des devoirs de service. Il n'est ainsi pas en soi contradictoire de conclure qu'un même état de fait n'est pas de nature à justifier le prononcé d'une révocation mais représente un motif grave de licenciement. Le premier grief du recourant tombe ainsi à faux.

E. 5.2

En l'espèce, la motivation déterminante de la cour cantonale sur la question du motif grave est exposée au considérant 15 du jugement attaqué. Elle y retient que les lacunes du recourant dans la gestion organisationnelle de la partie technique du théâtre ont été confirmées par l'instruction et en déduit que, dans cette mesure, l'intimée était fondée à prononcer le licenciement ordinaire de l'intéressé. On doit convenir avec le recourant que le caractère intolérable pour la commune du maintien des rapports de service pour ce motif n'est que faiblement étayé par des faits concrets dans les considérants précédents. Pour autant, on ne saurait y voir une violation du droit d'être entendu du recourant, contrairement à ce que voudrait ce dernier, ni par ailleurs admettre que la solution retenue conduit à un résultat arbitraire au vu des témoignages recueillis au cours de l'enquête administrative et de la procédure cantonale.

E. 5.3

Sans qu'il soit nécessaire ici de discuter et de départager les déclarations des divers témoins sur l'ampleur des manquements du recourant à son cahier des charges, on peut constater que sa gestion de l'équipe technique qui lui était subordonnée - composée des régisseurs F. _____, E. _____ et D. _____ - est à l'origine des tensions grandissantes entre les prénommés et lui-même. Cette situation, qui est restée un temps ignorée de la direction de B. _____ en raison de l'existence d'un certain cloisonnement entre le personnel technique et l'administration (voir les procès-verbaux d'audition de I. _____, directeur de 2005 à 2010), a finalement dégénéré en un conflit ouvert au cours de l'année 2009. Elle a profondément divisé l'ensemble des collaborateurs réguliers et auxiliaires du théâtre, comme le montre le contenu des témoignages en faveur ou en défaveur du recourant. Devant l'importance des problèmes et les profonds ressentiments mis à jour par l'enquête administrative ordonnée à la suite de la séance du 14 octobre 2009, l'intimée ne pouvait guère envisager, si elle entendait assurer une bonne continuation des activités théâtrales de B. _____, qu'une cessation de la collaboration entre le recourant et son équipe technique. Une telle mesure s'inscrit à n'en pas douter dans le cadre de sa liberté d'appréciation dans le choix des mesures de résolution des conflits (voir les arrêts 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 et 8C_70/2010 du 20 décembre 2010 consid. 4.2.3). Par ailleurs, la remise en cause de l'aptitude du recourant à organiser et gérer une équipe, qui fait partie des qualités requises pour sa fonction hiérarchique, rendait la poursuite des rapports de service peu envisageable. Partant, en confirmant le droit de l'intimée de se séparer du recourant, les premiers juges n'ont pas fait une application arbitraire de l'existence de motifs graves de licenciement au sens de l'art. 100 aStatut.

E. 5.4

Au vu de ce qui précède, le recours se révèle mal fondé.

E. 6

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 (arrêt 8C_151/2010 du 31 août 2010 consid. 6.2).

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