

BGer 8C 869/2015 vom 12. August 2016

Bundesgericht, 2016-08-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_869_2015

FR: TF 8C 869/2015 du 12 août 2016

IT: TF 8C 869/2015 del 12 agosto 2016

Regeste

Droit de la fonction publique | Fonction publique

Erwägungen

E. 1.1

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 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_176/2015 du 9 février 2016 consid. 1.1 et la référence). 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).

E. 1.2

Pour le surplus, interjeté en temps utile et dans les formes requises contre une décision finale prise par un tribunal cantonal, le recours respecte les exigences des art. 42, 86 al. 1 let. d, 90 et 100 al. 1 LTF. Il est par conséquent recevable.

E. 2

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), à moins que ces faits n'aient été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Le Tribunal fédéral 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 140 III 264 consid. 2.3 p. 266; 139 II 404 consid. 10.1 p. 445).

E. 3.1

Sous le chapitre "Cessation des fonctions" et le titre marginal "Renvoi pour justes motifs", l'art. 70 RPAC (état au 1^{er} février 2007) prévoit que la municipalité peut en tout temps licencier un fonctionnaire pour de justes motifs en l'avisant trois mois à l'avance au moins si la nature des motifs ou de la fonction n'exige pas un départ immédiat (al. 1). D'après l'alinéa 2, constituent de justes motifs l'incapacité ou l'insuffisance dans l'exercice de la fonction et toutes autres circonstances qui font que, selon les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne peut être exigée.

E. 3.2

L'art. 71 bis RPAC prévoit une mise en demeure pour les cas où un licenciement avec effet immédiat ne s'impose pas. Le licenciement doit alors être précédé d'une mise en demeure

formelle écrite, assortie d'une menace de licenciement si le fonctionnaire ne remédie pas à la situation. Selon les circonstances, cette mise en demeure peut être répétée à plusieurs reprises.

E. 3.3

Enfin, si la nature des justes motifs le permet, la municipalité peut ordonner, à la place du licenciement, le déplacement du fonctionnaire dans une autre fonction (art. 72 RPAC).

E. 4.1

Par un moyen d'ordre formel, qu'il convient d'examiner en priorité, la recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue au sens de l' art. 29 al. 2 Cst. Elle soutient que la cour cantonale aurait dû l'informer de son intention de substituer ses propres motifs - fondés sur des circonstances objectives pour justifier le renvoi litigieux - aux onze griefs invoqués par l'intimée et lui donner l'occasion de se déterminer à ce propos.

E. 4.2

Le Tribunal fédéral examine librement si les exigences posées par l' art. 29 al. 2 Cst. ont été respectées (ATF 127 III 192 consid. 3; 124 I 49 consid. 3a p. 51; 122 I 153 consid. 3 p. 158 et les arrêts cités; arrêt 4A_134/2009, consid. 6.2 n. p. aux ATF 135 III 591). Le droit d'être entendu garantit à toute personne qui est partie à une procédure le droit d'être informée et entendue avant qu'une décision ne soit prise à son détriment. Cette règle s'applique sans restriction pour les questions de fait. En revanche, le juge n'a pas à soumettre à la discussion des parties les principes juridiques sur lesquels il va fonder sa décision (ATF 126 I 97 consid. 2b p. 102/103). Exceptionnellement, il doit toutefois interpellier les parties lorsqu'il envisage de fonder son jugement sur une norme ou un motif juridique qui n'a jamais été évoqué au cours de la procédure et dont aucune des parties ne s'était prévalué, ni ne pouvait supputer la pertinence (ATF 124 I 49 consid. 3c p. 52; 123 I 63 consid. 2d p. 69; 115 Ia 94 consid. 1b p. 96 s.; 114 Ia 97 consid. 2a p. 99).

E. 4.3

En l'espèce, la cour cantonale a retenu que la situation des parties excluait la poursuite des rapports de service selon l'art. 70 al. 2 RPAC, sans qu'il soit nécessaire d'établir une faute. Il est manifeste que l'application de cette disposition à son cas devait être envisagée par la recourante. En effet, dans son arrêt du 7 février 2012 (8C_18/2011 consid. 2.1), le Tribunal fédéral a rappelé la teneur de l'art. 70 al. 2 RPAC parmi les règles régissant les justes motifs de licenciement d'un fonctionnaire et a renvoyé la cause à la cour cantonale au sens des considérants, à savoir afin que cette autorité "procède à un réexamen du cas et qu'elle établisse les faits et apprécie les preuves dans le respect de l' art. 9 Cst. en ce qui concerne la question de l'existence de justes motifs de licenciement". Or, l'appréciation juridique qui fonde une décision de renvoi du Tribunal fédéral lie aussi bien ce dernier que les juridictions cantonales. A cause de cet effet contraignant, il est interdit aux tribunaux et aux parties de subordonner l'appréciation de la question litigieuse à un autre état de fait que celui qui prévalait dans la décision de renvoi (sous réserve des nova admissibles) et d'examiner la cause sous un angle juridique qui avait été expressément écarté dans la décision de renvoi ou qui n'avait pas été pris en considération (ATF 135 III 334 consid. 2 p. 335; arrêts 9C_891/2014 du 27 octobre 2015 consid. 4.2 et 4A_546/2014 du 2 juin 2015 consid. 1.2). Ce moyen tombe donc à faux.

E. 5.1

Soulignant les considérations de la cour cantonale selon lesquelles la municipalité s'est efforcée, après une séance interne, le 24 novembre 2005, de prouver un maximum de fautes professionnelles permettant de justifier son licenciement, tout en violant ses devoirs de protection à son endroit, la recourante soutient qu'il est insoutenable et arbitraire de valider un licenciement mis en oeuvre par l'intimée, laquelle a en outre violé les devoirs incombant à l'employeur.

E. 5.2

Selon la jurisprudence, une décision est arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou contredit d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision soient insoutenables; il faut encore qu'ils conduisent à un résultat arbitraire. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en matière, voire serait préférable (ATF 140 III 167 consid. 2.1 p. 168; 139 III 334 consid. 3.2.5 p. 339; 138 I 305 consid. 4.3 p. 319).

E. 5.3

En l'espèce, les juges précédents ont retenu que la poursuite de la collaboration entre la recourante et son supérieur hiérarchique n'était plus exigible déjà à la fin de la période du mois de septembre 2004 au 24 novembre 2005. Ils ont considéré que cette situation expliquait à la fois qu'un nombre de reproches importants ont été faits à la recourante entre le 24 novembre 2005 et la suspension de son activité en avril 2008, ainsi que les graves erreurs de management à l'origine de la violation de l'obligation de protection du travailleur. Or, l'argumentation de la recourante fait abstraction du moment déterminant auquel la cour cantonale a situé la fin de l'exigibilité, selon les règles de la bonne foi, de la poursuite des rapports de service. L'intéressée se borne à substituer sa propre appréciation à celle des juges précédents, ce qui constitue un moyen appellatoire, sans indiquer en quoi ceux-ci seraient tombés dans l'arbitraire. Il s'ensuit que le grief ne satisfait pas aux exigences légales de motivation (art. 42 al. 2 LTF).

E. 6.1

La recourante invoque une violation du principe de proportionnalité. Elle reproche à l'intimée de l'avoir licenciée alors qu'elle aurait pu améliorer la situation en prenant la mesure moins sévère de son déplacement au sein de l'administration, ce que l'employeur public a exclu. En outre elle fait grief aux juges cantonaux de ne pas avoir examiné la possibilité d'un tel déplacement.

E. 6.2

Le principe de la proportionnalité exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité); en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts; ATF 1C_86/2015 du 20 avril 2016 consid. 3.5.1; ATF 138 I 331 consid. 7.4.3.1 p. 346; 136 IV 97 consid. 5.2.2 p. 104 et les arrêts cités). Le principe de la proportionnalité n'est pas, comme sa désignation l'indique, un droit fondamental mais uniquement un principe constitutionnel. Il peut être invoqué dans le cadre d'un recours en matière de droit public directement et indépendamment d'un droit fondamental (cf. ATF 141 I 1 consid. 5.3.2 p. 7; 140 I 257 consid. 6.3.1 p. 267; 134 I 153 consid. 4.1 p. 156). Toutefois, lorsque le

recourant s'en prévaut en relation avec le droit cantonal et indépendamment de toute atteinte à un droit fondamental, le Tribunal fédéral ne revoit pas le respect du principe de la proportionnalité librement, mais seulement sous l'angle de l'arbitraire (cf. ATF 141 I 1 consid. 5.3.2 p. 7 s. et les références citées).

E. 6.3

En l'occurrence, la cour cantonale a relevé les difficultés d'adaptation de la recourante, ainsi que son inaptitude à reconnaître ces difficultés et à modifier son comportement pour y remédier. C'est pourquoi, lorsqu'elle se contente d'affirmer qu'elle aurait pu ou pourrait encore mettre en valeur ses compétences professionnelles dans une autre activité au sein de l'administration communale, l'intéressée soulève des critiques de nature appellatoire, lesquelles ne sont pas admissibles (ATF 137 II 353 consid. 5.1 p. 356; 136 II 101 consid. 3 p. 104 s. et les arrêts cités). Sur le vu des faits constatés par la juridiction précédente, il n'est donc pas arbitraire de considérer que le licenciement ne viole pas le principe de proportionnalité.

E. 7

Vu ce qui précède, le jugement attaqué n'est pas critiquable et le recours se révèle mal fondé. Les frais de la procédure seront supportés par la recourante qui succombe (art. 66 al. 1, 1^{ère} phrase, LTF). Bien qu'elle obtienne gain de cause, l'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.