

# FR\_GERICHTE 601 2018 273 vom 27. Juni 2019

FR Kantonsgericht, 2019-06-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_601\\_2018\\_273](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2018_273)

FR: FR\_GERICHTE 601 2018 273 du 27 juin 2019

IT: FR\_GERICHTE 601 2018 273 del 27 giugno 2019

## Regeste

Arrêt de la Ie Cour administrative du Tribunal cantonal | Amtsträger der Gemeinwesen

## Erwägungen

### E. 1

let. a du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1) et 132 al. 1 de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1), de sorte que le Tribunal peut entrer en matière sur ses mérites; que, selon l'art. 77 CPJA, le recours devant le Tribunal cantonal peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a) et pour constatation inexacte ou

Tribunal cantonal TC Page 5 de 7 incomplète des faits pertinents (let. b). En revanche, à défaut d'habilitation légale expresse, la Cour ne peut pas examiner en l'espèce le grief d'inopportunité (art. 78 al. 2 CPJA); que, d'après l'art. 96a al. 1 CPJA, l'autorité de recours examine avec retenue les décisions d'une autorité à laquelle la législation accorde une large marge d'appréciation. Tel est le cas en particulier des décisions relatives à l'évaluation du travail, des aptitudes et du comportement d'une personne (al. 2 let. a); qu'à teneur de l'art. 39 LPers, le licenciement ordinaire est précédé au moins d'un avertissement écrit et motivé, donné suffisamment tôt pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de répondre aux exigences de son poste. D'après l'art. 45 al. 2 LPers, il en va de même en cas de renvoi avec effet immédiat, lorsque les circonstances le permettent; qu'il convient d'emblée de souligner qu'il n'est pas nécessaire d'indiquer dans quelle procédure l'avertissement s'inscrit; que, d'ailleurs, il peut également être signifié en dehors de toute procédure; que l'avertissement doit indiquer clairement où se situent les carences constatées et donne un délai raisonnable pour y remédier. Si des mesures d'accompagnement ou de formation du collaborateur ou de la collaboratrice ont été mises en place à la suite de l'entretien d'évaluation, la lettre d'avertissement en fait mention (cf. art. 29 al. 2 du règlement cantonal du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat [RPers; RSF 122.70] et art. 32 al. 2 RPers); que le collaborateur doit pouvoir saisir clairement ce qui lui est reproché et ce qu'on attend de lui; qu'il doit disposer d'un délai pour lui permettre de s'amender; qu'après l'échéance de ce délai, une nouvelle évaluation de l'ensemble des circonstances doit être effectuée, au regard du principe de la proportionnalité; que cette évaluation peut conduire à l'ouverture d'une procédure de licenciement; que, dans le cas particulier, force est de constater que la décision d'avertissement ne fixe aucun délai au collaborateur pour s'améliorer, et ce contrairement au prescrit de l'art. 29 al. 2 RPers; que, pour ce motif déjà, la décision attaquée doit être considérée comme viciée; qu'en outre, étendue sur plus de dix-sept pages, elle est formulée de manière confuse, à un point tel qu'il est difficile d'y voir une certaine cohérence entre les carences constatées et les événements à l'origine de l'avertissement; qu'à lire le

procès-verbal d'audition du 17 août 2018 et le dispositif de la décision attaquée en particulier, c'est le comportement du collaborateur lors de la séance plénière et des jours qui s'en sont suivis que l'autorité d'engagement a voulu sanctionner; qu'autrement dit, c'est la désobéissance et l'insubordination dont il a fait preuve vis-à-vis de sa hiérarchie qui est à l'origine de l'injonction contestée; qu'en revanche, à voir la plupart des mesures d'accompagnement prononcées et la motivation qui les précède, ce sont bien plutôt les compétences d'enseignement du professeur qui paraissent être remises en cause de manière générale;

Tribunal cantonal TC Page 6 de 7 qu'or, de tels griefs n'ont pas tous été explicitement abordés par l'autorité d'engagement ni a fortiori communiqués clairement au recourant, ce qui pose déjà de sérieux doutes sur la validité de la décision sous l'angle du droit d'être entendu; qu'en tout état de cause, si l'attitude adoptée par le collaborateur en juillet 2018 justifiait - sur le principe - le prononcé d'un avertissement, l'on comprend mal l'acharnement dont la DEE a fait preuve dans la façon de mener la présente procédure et de formuler son avertissement; qu'à titre d'exemple et dès le moment où, à l'époque, il n'a pas été jugé utile de faire part à l'autorité d'engagement de la procédure d'évaluation anticipée menée par le doyen à l'encontre du professeur en février 2018, il paraît difficilement compréhensible de revenir sur ce différend à ce stade, étant précisé qu'il ne concernait pas le rapport du professeur à sa hiérarchie mais bien plutôt aux élèves; que, surtout, dans la mesure où la réévaluation du professeur en juin 2018 a abouti à un résultat satisfaisant, la DEE n'était plus autorisée à se prévaloir de ce grief; que, dans le même ordre d'idées, il n'est pas tolérable de sous-entendre, voire d'affirmer, que les qualifications professionnelles du professeur faisaient défaut dès le jour de son engagement, en se fondant sur un prétendu préavis négatif rendu six ans plus tôt par le directeur de C. \_\_\_\_\_, qu'enfin, il est choquant de relever que, le 18 juillet 2018 à 8h42, alors que le recourant n'avait pas encore transmis le courrier litigieux adressé initialement à sa direction à l'ensemble de ses collègues, le chef de F. \_\_\_\_\_ G. \_\_\_\_\_ écrivait déjà au responsable des ressources humaines H. \_\_\_\_\_: "E. \_\_\_\_\_ a un disciple. Peut-on parler d'une rupture de confiance?"; que, dans ces conditions, on ne peut s'empêcher de penser que l'acharnement évoqué s'explique par le fait que le recourant a réabordé "l'affaire E. \_\_\_\_\_" (cf. décision attaquée, ch. 24, p. 12); qu'au vu de ce qui précède, force est de constater que l'avertissement en cause n'établit pas de manière suffisamment claire et systématique les carences reprochées au collaborateur, de sorte qu'il faut considérer que l'art. 29 al. 2 RPer n'a pas été respecté; que, certes, l'insubordination qu'a manifestée le recourant lors des événements de juillet 2018 pouvait, comme telle, justifier le prononcé d'un avertissement et, sur ce point, l'affaire aurait pu être renvoyée à l'autorité intimée pour nouvelle décision; que, cela étant, compte tenu du temps écoulé entre l'incident - resté isolé - de juillet 2018 et le présent arrêt, le prononcé d'un avertissement - dont l'objectif vise à accorder au collaborateur un délai déterminé pour lui permettre d'améliorer un comportement jugé insatisfaisant - n'aurait en l'espèce plus de sens, près d'un an après la survenance des faits reprochés; que, pour l'ensemble des considérants qui précèdent, le recours du 26 septembre 2018 doit être admis, purement et simplement, et la décision attaquée annulée; que l'émolument de première instance, si tant est qu'il ait été versé, doit être restitué au recourant; que le dossier de la cause est suffisamment documenté, de sorte qu'il n'y a pas lieu de donner suite aux mesures d'instructions requises, non susceptibles de modifier l'opinion de la Cour (cf. ATF 130 II 425 consid. 2.1 et les arrêts cités; arrêt TC FR 603 2015 51 du 18 juillet 2016 consid. 5;

Tribunal cantonal TC Page 7 de 7 cf. DUBEY/ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 1972; cf. JAÏCO CARRANZA/MICOTTI, CPJA annoté, 2006, n. 59.4); que, devenu sans objet, la requête d'effet suspensif est rayée du rôle; que la cause ne présentant pas de valeur litigieuse, il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 134a CPJA); qu'en revanche, vu l'issue du litige, le recourant a droit à une indemnité de partie pour la défense de ses intérêts (art. 137 CPJA). Considérant la liste de frais produite par Me Elias Moussa le 2 avril 2019, qu'il convient de corriger conformément à l'art. 9 al. 2 du tarif cantonal du 17 décembre 1991 des frais de procédure et des indemnités en matière de juridiction administrative (Tarif JA; RSF 150.1) fixant le prix des photocopies à 40 centimes, il y a lieu d'octroyer au recourant une indemnité équivalente à 21.8 heures de travail au tarif horaire de 250.-, soit un montant de CHF 5'295.-, plus CHF 111.40 de débours, CHF 416.30 de TVA en sus, soit un montant total de CHF 5'822.70, à charge de l'Etat de Fribourg; la Cour arrête : I. Le recours (601 2018 273) est admis. Partant, les ch. 1, 2 et 5 du dispositif de la décision de la Direction de l'économie et de l'emploi du 3 septembre 2018 sont annulés. II. La requête d'effet suspensif (601 2018 274), devenue sans objet, est rayée du rôle. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires. IV. Il est alloué au recourant, à titre d'indemnité de partie, un montant de CHF 5'822.70 (TVA de CHF 416.30 comprise), à verser en main de son mandataire, à la charge de l'Etat de Fribourg. V. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lucerne, dans les 30 jours dès sa notification. La fixation du montant de l'indemnité de partie peut, dans un délai de 30 jours, faire l'objet d'une réclamation auprès de l'autorité qui a statué, lorsque seule cette partie de la décision est contestée (art. 148 CPJA). Fribourg, le 27 juin 2019/mju/smo La Présidente : La Greffière :

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