

FR_GERICHTE 601 2018 277 vom 27. August 2019

FR Kantonsgericht, 2019-08-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2018_277

FR: FR_GERICHTE 601 2018 277 du 27 août 2019

IT: FR_GERICHTE 601 2018 277 del 27 agosto 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). Le Tribunal cantonal peut donc 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 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 l'art. 96a al. 1 CPJA précise en outre que 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); que, garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) et les art. 57 ss CPJA, le droit d'être entendu comprend, de manière générale, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, le droit pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valables offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (cf. art. 40 al. 1 LPers; ATF 124 II 132 consid. 2b; 126 I 15 consid. 2aa; arrêt TC FR 601 2017 235 du 28 juin 2018 consid. 2.1); qu'en matière de loi sur le personnel en particulier, l'autorité compétente ne peut dans tous les cas parvenir à sa décision (définitive) qu'après avoir eu connaissance de la situation d'espèce pertinente et avoir entendu la personne concernée. Le droit d'être entendu est violé lorsque le licenciement est dans les faits déjà certain et établi avant même d'entendre l'employé concerné (arrêt TAF A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 5.2.2, qui se réfère aux arrêts TF 8C_340/2014 du 15 octobre 2014 consid. 5.2, non publié in ATF 140 I 320, et 8C_187/2011 du 14 septembre 2011 consid. 6.2); que, cela étant, il est dans la nature des choses qu'à ce moment, l'employeur ait en principe déjà l'intention de dissoudre les rapports de travail. Dans le cas contraire, il n'y aurait en effet aucun motif d'entendre l'employé. Il ne peut pas non plus être évité que l'employeur maintienne le plus souvent son avis initial, qui résulte lui-même des éléments qu'il a pu rassembler pour établir son projet de décision. Il est néanmoins essentiel que la décision de résiliation des rapports de travail ne soit pas déjà définitive au moment de donner la possibilité à l'employé d'exercer son droit d'être entendu et, partant, qu'il ne soit pas exclu que l'employeur revienne sur son projet. Cela suppose une

attention particulière de l'employeur à l'égard de son agent (arrêt TAF A-4054/2015 du 15 février 2016 consid. 5.2.2, avec renvoi à arrêt TAF A-6277/2014 du 16 juin 2015 consid. 7.2.1); qu'aux termes de l'art. 37 al. 1 LPers, le contrat de durée indéterminée est résiliable pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois. La résiliation ordinaire des rapports de service a lieu lorsque le collaborateur ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes (art. 38 al. 1 LPers). Cette procédure est précédée

Tribunal cantonal TC Page 6 de 9 d'au moins un avertissement écrit et motivé, permettant au collaborateur de rétablir la situation (art. 39 LPers); que la procédure à suivre pour effectuer un renvoi ordinaire est détaillée à l'art. 29 du règlement cantonal du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers; RSF 122.70.11). Selon cette dernière disposition, la procédure de licenciement ne peut être introduite qu'après que le collaborateur ou la collaboratrice a fait l'objet d'une évaluation des prestations au sens de l'art. 22 LPers, qui atteste d'une insuffisance sur l'un des critères essentiels figurant sur la feuille d'évaluation (art. 29 al. 1). A la suite de cette évaluation ou, le cas échéant, à la suite du réexamen de celle-ci, le collaborateur ou la collaboratrice fait l'objet d'un avertissement. Celui-ci peut être donné par le chef ou la cheffe de service ou encore par l'autorité d'engagement. L'avertissement indique 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 (art. 29 al. 2). Au terme du délai fixé dans la lettre d'avertissement, il est procédé à une nouvelle évaluation. Si celle-ci démontre que les insuffisances constatées persistent, l'autorité d'engagement ouvre la procédure de licenciement (art. 29 al. 3). L'autorité d'engagement ou la personne désignée conformément à l'art. 40 al. 2 LPers entend oralement le collaborateur ou la collaboratrice concerné-e. Elle peut procéder à d'autres opérations en vue de compléter le dossier (art. 29 al. 4). Après l'entretien oral et, le cas échéant, les autres opérations, l'autorité d'engagement ou la personne désignée par elle impartit un délai au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e pour consulter le dossier et faire ses remarques (art. 29 al. 5); que, dans le cas particulier, il y a lieu de relever que le collaborateur a, depuis son arrivée au service, fait l'objet d'une qualification au minimum une fois par an. S'agissant de la procédure de licenciement en particulier, il été évalué en juillet 2015, en décembre 2015 et en février 2017. Le 12 octobre 2017, à l'occasion d'une séance formelle, il a eu l'occasion de s'exprimer en présence de son conseil sur les reproches énoncés dans le courrier de la DSAS du 4 octobre 2017. Enfin, il a eu la possibilité de consulter le dossier de la cause et de formuler ses observations par écrit en mars 2018; que, considérant ce qui précède, l'on ne peut pas suivre le recourant lorsqu'il soutient qu'il n'a pas pu faire valoir ses arguments, "son licenciement étant d'emblée décidé"; qu'il a en effet eu l'occasion de s'expliquer, soit par oral dans le cadre des différentes évaluations menées par ses supérieurs ou lors de la séance du 12 octobre 2017, soit par écrit le 22 mars 2018; que s'il ne fait aucun doute que la DSAS avait déjà réfléchi à l'option d'une résiliation des rapports de service du collaborateur au moment où elle a décidé d'ouvrir formellement la procédure de licenciement le 4 octobre 2017, ce que la jurisprudence considère comme étant dans la nature des choses, elle a tenu compte dans son examen des propos tenus par le collaborateur, ce qui atteste qu'elle était encore loin, le 12 octobre 2017 notamment, d'avoir tranché définitivement la question; que, partant, il faut admettre que les possibilités pour le recourant de s'exprimer ne lui ont pas été données pro forma; qu'au vu de ce qui précède, aucune violation du droit d'être entendu

ne peut être retenue; que partant, ce grief doit être rejeté;

Tribunal cantonal TC Page 7 de 9 que, pour le surplus, les seules questions à trancher ici sont celles de savoir si le licenciement prononcé à l'endroit du recourant l'a été dans le respect de la procédure et s'il se justifie du point de vue matériel; que la décision d'avertissement du 18 décembre 2015, désormais entrée en force de chose jugée, ne peut plus être remise en cause. Ce sont les faits a posteriori qu'il convient d'examiner; qu'en l'occurrence, le collaborateur conteste les manquements qu'on lui reproche et estime que l'état de fait est lacunaire et arbitraire; que, conformément à l'art. 29 al. 3 RPers, suite au prononcé de l'avertissement, les prestations de l'intéressé ont été réévaluées le 9 février 2017; que, lors de cette qualification, il a été constaté que le recourant ne répondait pas aux exigences de sa fonction, certaines insuffisances persistant, d'autres s'aggravant; que les griefs reprochés ont été exposés oralement au collaborateur, puis détaillés par écrit dans le courrier de B._____ à la DSAS du 27 avril 2017, dont l'intéressé a reçu copie; qu'aucune demande de réexamen n'a été déposée à l'encontre de cette qualification (cf. art. 131 LPers); que, dans son recours, l'intéressé se contente de nier les reproches formulés à son encontre, de manière générale, sans motiver ni étayer sa position; qu'il se borne à répéter qu'aucune confrontation n'a eu lieu entre lui et les personnes qui ne souhaitent plus travailler avec lui et que partant, le "boycott" dont il dit avoir été victime de la part de ses collègues n'a pas valablement été discuté, alors que cette mise à l'écart expliquerait pourquoi il ne pouvait pas faire correctement son travail; qu'il convient d'emblée de relever que le recourant n'a jamais illustré, par des pièces ou des exemples concrets, ce prétendu "boycott"; que, dans ces conditions, à défaut d'être en présence même d'indices, il paraît pour le moins compréhensible que l'autorité d'engagement ait renoncé à ordonner une enquête administrative; que, comme déjà exposé dans l'arrêt TC FR 601 2017 20 du 12 juillet 2018, la DSAS était en droit de ne pas donner suite à la requête d'auditions, voire de confrontations, formulée par le collaborateur, d'autant que ces mesures d'instruction n'ont été requises qu'au stade de son recours devant le Conseil d'Etat; que, surtout, ce prétendu "boycott" n'explique pas l'ensemble des manquements qui lui sont reprochés; que, notamment, il ne justifie pas les erreurs de saisie dans les factures. Il ressort en effet du dossier de la cause que malgré les nombreuses interpellations et mises en garde de sa supérieure, le recourant faisait régulièrement des fautes en omettant par exemple de différencier les cas maladie des cas accident ou en entrant un IBAN ou un montant erroné (cf. courriels de C._____ figurant au dossier de la cause); qu'il est sans pertinence qu'aucune statistique sur ce point n'ait été tenue, les erreurs consécutives ressortant expressément des différents courriels envoyés par C._____;

Tribunal cantonal TC Page 8 de 9 que, dans le même ordre d'idées, dès le moment où les manquements ont été établis, le collaborateur est malvenu de remettre en cause l'efficacité du contrôle des factures par ses supérieurs; qu'en tout état de cause, il ressort du dossier que les insuffisances du recourant depuis le prononcé de l'avertissement ont persisté, voire se sont aggravées, de sorte que le licenciement doit être considéré comme justifié sur le plan matériel; que, sous l'angle procédural, la manière de faire de la DSAS échappe également à toute critique et répond au prescrit des art. 29 al. 4 et 29 al. 5 RPers, le recourant ayant été dûment averti de l'ouverture de la procédure et ayant eu l'occasion de s'exprimer par oral et par écrit; qu'aussi bien dans ses écritures que lors de l'audience du 5 juillet 2019, le précité n'a encore eu de cesse de revenir sur sa classification, arguant qu'au lieu d'obtenir le traitement que lui valait sa formation de comptable effectuée en cours d'emploi, il a été

déclassifié; que, d'après lui, il a été méprisé et mis de côté dès le moment où il a osé réclamer un traitement correspondant à ses compétences, alors que cela lui avait précisément été promis oralement; que, du reste, ses demandes de révision salariale ont été dissimulées; que, cela étant, à toutes fins utiles et par souci d'exhaustivité, il convient de rappeler que le recourant a initialement été engagé en qualité de collaborateur administratif, puis d'employé d'administration, mais jamais en tant que comptable; que le changement de dénomination de son poste, passant de collaborateur administratif à employé d'administration, n'avait rien de personnel mais concernait bien plutôt l'ensemble des travailleurs de l'administration, suite à une révision de ce secteur par le Conseil d'Etat (cf. ordonnance cantonale du 15 décembre 2014 modifiant l'arrêté du 19 novembre 1990 s'agissant de l'Etat; ROF 2014_108); que le recourant en a d'ailleurs été dûment informé par courrier du 13 août 2015 (cf. également contrat du travail du 20 juillet 2015); que, quoi qu'il en pense, il n'a pas subi de déclassification, étant souligné que ses conditions d'engagement sont restées les mêmes; qu'au demeurant, s'il n'était pas satisfait de son salaire et de son statut, il lui incombait d'obtenir une décision formelle sur ce point, attaquant par le biais d'un recours; que si, comme il le prétend, aucune suite n'a été donnée à ses prétendues demandes de promotion, lesquelles n'ont pas été consignées, il lui appartenait de saisir formellement l'autorité compétente; qu'en l'état, le grief relatif à sa classification doit être rejeté; que, s'agissant du dossier de la cause, il y a lieu finalement de constater qu'il est suffisant pour permettre à la Cour de statuer; que, dans ces conditions, il n'y a pas lieu de donner suite aux mesures d'instruction requises par le recourant, son audition ainsi que celles de potentiels témoins n'étant pas de nature à 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; cf. DUBEY/ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 1972; cf. JAÏCO CARRANZA/MICOTTI, CPJA annoté, 2006, n. 59.4);

Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 qu'au vu de l'ensemble de ce qui précède, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision de licenciement du 27 août 2018 confirmée; que, devenue sans objet, la requête d'effet suspensif est rayée du rôle; que la fin des rapports de service étant arrêtée au 30 novembre 2018, l'intervention de la Caisse publique de chômage doit être écartée dans la mesure où cette dernière fait valoir une subrogation pour des prestations versées en décembre 2018, soit ultérieurement à la date à laquelle le contrat a valablement pris fin; que, vu la conclusion du recourant tendant à sa réintégration, il y a lieu de considérer que la cause présentait une valeur litigieuse supérieure à CHF 30'000.-, de sorte que des frais judiciaires doivent être perçus (art. 134a CPJA); que, vu l'issue du recours, ils sont mis à la charge du recourant qui succombe (cf. art. 131 CPJA); que, pour la même raison, il ne lui est pas alloué d'indemnité de partie (cf. art. 137 CPJA); la Cour arrête : I. Le recours (601 2018 277) est rejeté. Partant, la décision rendue par la Direction de la santé et des affaires sociales le 27 août 2018 est confirmée. II. La requête d'effet suspensif (601 2018 278), devenue sans objet, est rayée du rôle du Tribunal cantonal. III. Les frais judiciaires, par CHF 1'000.-, sont mis à la charge du recourant. Ils sont compensés par l'avance de frais qu'il a versée. IV. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie. V. L'intervention de la Caisse publique de chômage du canton de Fribourg est rejetée. VI. 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 des frais de procédure 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 août 2019/smo La Présidente : La Greffière :

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