

FR_GERICHTE 601 2018 38 vom 6. August 2018

FR Kantonsgericht, 2018-08-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2018_38

FR: FR_GERICHTE 601 2018 38 du 6 août 2018

IT: FR_GERICHTE 601 2018 38 del 6 agosto 2018

Regeste

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

Erwägungen

E. 23

mai 1991 de procédure et de juridiction administrative, CPJA; RSF 150.1) par rapport au recours qui est le moyen de droit ordinaire, l'administration qui est saisie d'une demande de reconsidération alors que le délai de recours contre une décision n'est pas encore échu, doit transmettre immédiatement cette requête à l'autorité de recours compétente (cf. art. 16 al. 2 CPJA), charge à cette dernière d'examiner si cet acte satisfait aux exigences formelles minimales d'un recours. Ce n'est que si l'administration estime pouvoir faire complètement droit à la demande justifiée de reconsidération qu'elle peut être dispensée de procéder ainsi (cf. art. 85 al. 2 CPJA) (arrêt TC FR 5S 1998 205 du 17 juin 1999 consid. 1a et les références citées); qu'il convient de préciser que l'obligation de transmission de l'art. 16 al. 2 CPJA s'applique aussi bien aux autorités de recours qu'à celles de première instance et que les délais sont réputés observés lorsque les actes des parties sont adressés en temps utile à une autorité incompétente (JAÏCO CARRANZA/MICOTTI, CPJA annoté, 2006, n. 16.1 et 16.4); que, partant, les droits du collaborateur ont été valablement sauvegardés et il se justifie dès lors d'entrer en matière sur son recours, recevable en vertu des art. 114 al. 1 let. a CPJA et 132 al. 1 LPers, l'intéressé satisfaisant au surplus aux conditions des art. 76 ss CPJA; que, selon 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. L'al. 2 de cette disposition précise que tel est le cas en particulier des décisions relatives à l'évaluation du travail, des aptitudes et du comportement d'une personne (let. a) et à l'octroi d'une prestation à laquelle la législation ne donne pas un droit (let. b); que, selon l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) et en particulier l'art. 57 al. 1 CPJA, les parties ont le droit d'être entendues avant qu'une décision ne soit prise; qu'aux termes de l'art. 89 LPers, lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas ou que partiellement aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement, ou des aptitudes, l'augmentation n'est pas octroyée, n'est octroyée que partiellement ou est reportée dans l'année (al. 1). L'autorité d'engagement statue sur la base d'une évaluation des prestations du collaborateur ou de la collaboratrice (al. 2); que, selon le message de la loi, cette disposition règle les conséquences en cas de non-adéquation entre prestations et aptitudes et poste de travail. La procédure prévue est celle

Tribunal cantonal TC Page 5 de 7 d'une évaluation obligatoire. La conséquence concrète consiste en une décision de suppression de l'augmentation, soit en totalité, soit partiellement ou d'une décision de report. Ces diverses possibilités donnent à l'autorité une grande marge de manœuvre: elle pourra, selon la distance séparant les performances des

exigences du poste, moduler les conséquences salariales, la plus grave étant le refus total, ce qui pénalisera le collaborateur ou la collaboratrice jusqu'au terme de sa carrière salariale, la moins grave étant le report de l'augmentation en cours d'année, ce qui ne le ou la touchera que durant l'année considérée (Message du 28 novembre 2000 accompagnant le projet de LPers, Bulletins des séances du Grand Conseil, BGC 2001 p. 1008, 1023); que, d'après l'art. 105 RPers, le refus ou le report de l'augmentation annuelle ne peut être décidé qu'à la suite d'une évaluation des prestations. Celle-ci doit démontrer une insuffisance par rapport aux exigences du poste (al. 1). En cas d'insuffisance partielle liée aux aptitudes, l'augmentation annuelle est partielle et correspond à un demi-palier. La seconde partie du palier peut être octroyée avec effet au 1er juillet si une nouvelle évaluation démontre que les prestations se sont améliorées et correspondent totalement aux exigences du poste (al. 2); que, d'après le commentaire du Service du personnel et d'organisation (ci-après: SPO) du 12 novembre 2003 relatif au nouveau système salarial, l'art. 105 RPers concrétise l'art. 89 LPers. Conformément au principe de proportionnalité, il est possible en cas d'insuffisance de ne pas verser l'augmentation ou de ne la verser que partiellement. C'est l'évaluation des prestations qui est déterminante pour cette mesure. Lorsque le comportement est jugé insatisfaisant (mobbing, non-respect de la durée du travail, manque de courtoisie répété, etc.), alors même que les aptitudes seraient conformes aux exigences du poste, l'augmentation annuelle doit en règle générale être totalement refusée. En revanche, lorsque l'insuffisance ne se situe que sur un des points des aptitudes, l'augmentation annuelle est versée jusqu'à concurrence d'un demi-palier (Commentaire du SPO du 12 novembre 2003 relatif au chapitre VII du RPers (nouveau système salarial), p. 10, https://www.fr.ch/spo/files/pdf23/commentaire_systeme_salarial_fr.pdf, consulté le 17 juillet 2018); que ces mesures, soit le refus ou le report d'un palier, sont complémentaires à celles qui touchent au rapport de service et on ne saurait admettre qu'un collaborateur ou une collaboratrice se voit régulièrement refuser son augmentation annuelle mais que rien ne soit entrepris au niveau de la résiliation de ses rapports de service (Message, p. 1023). Cela signifie qu'outre le refus de l'octroi de l'augmentation, une procédure de résiliation peut être parallèlement introduite (Commentaire p. 10); qu'il convient d'emblée de relever que, sur le principe, il n'est pas exclu que l'employeur se fonde sur la même qualification pour prononcer ces deux mesures; que, toutefois, de manière générale, il ne doit pas s'écouler trop de temps entre l'établissement de l'évaluation et la décision qui y fait suite (cf. arrêt TC FR 601 2017 20 du 12 juillet 2018); qu'enfin, le prononcé de la double sanction (notamment avertissement et refus d'octroyer un palier) doit être réservé aux cas graves, conformément au principe de la proportionnalité (cf. art. 8 al. 1 let. c CPJA); que, selon ce principe, l'Etat doit maintenir un rapport raisonnable entre les buts poursuivis et les moyens utilisés (DUBEY/ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 615; cf. MORARD, Les Tribunal cantonal TC Page 6 de 7 systèmes de rémunération applicables à la fonction publique: exemple du canton de Fribourg in RFJ 2004 p. 201 ss, 220); qu'en plus d'opter pour une mesure apte à atteindre l'objectif recherché, l'autorité d'engagement doit encore s'assurer que celle-ci est nécessaire et raisonnablement exigible, soit que parmi l'ensemble des options, il s'agisse de celle qui porte le moins atteinte aux intérêts privés opposés à l'intérêt public poursuivi et qu'elle n'impose qu'un sacrifice qui puisse être raisonnablement exigé de la part d'un particulier (cf. DUBEY/ZUFFEREY, n. 637 et 640); qu'en l'occurrence, sur la base de l'évaluation du 1er juin 2017, le collaborateur s'est vu signifier un avertissement le 16 août 2017 et un refus total (provisoire) de son augmentation annuelle le 7 novembre 2017; que les manquements du technicien infocentre avaient trait à un seul

des critères de sa qualification ("comportement", "contact avec autrui"), les autres devant être considérés comme implicitement positifs (cf. détermination DFIN du 19 février 2018); qu'il ne ressort en outre pas du dossier que le collaborateur présentait un quelconque passif avant les événements de 2017, s'agissant de ses prestations et de son comportement; que, partant, les griefs qui lui sont reprochés doivent être considérés comme ponctuels; que, dès lors et quand bien même le collaborateur a fait preuve d'insubordination au travers de ses deux courriels, il ne se justifiait pas de prononcer, d'entrée de jeu, deux sanctions, sans même lui laissé la chance de s'amender dans un premier temps; que la situation ne présentait en effet pas une gravité particulière et que le refus de l'augmentation annuelle en plus de l'avertissement n'était ni nécessaire, ni raisonnablement exigible; que le troisième courriel du 6 octobre 2017 ne modifie pas cette appréciation, dans la mesure où d'une part, dit manquement n'a pas fait l'objet d'une évaluation formelle avant que la décision litigieuse ne soit rendue (cf. art. 105 al. 1 RPers a contrario) et que d'autre part, il ressort du dossier de la cause qu'il n'a pas joué de rôle sur l'intention de la DFIN de refuser à son collaborateur le palier, l'autorité intimée ayant déjà soumis son projet de décision à ce sujet au SPO un jour avant, le 5 octobre 2017; qu'au demeurant, il ne ressort pas des pièces produites par la DFIN que le principal intéressé ait été interpellé par l'autorité intimée avant qu'elle ne rende la décision attaquée au sujet du palier, en violation du droit d'être entendu; qu'enfin, la question de savoir si l'évaluation du 1er juin 2017 était désuète pour fonder quatre mois plus tard la décision attaquée peut rester ouverte, étant toutefois rappelé que l'autorité intimée a été en mesure de prononcer sa première décision sur la même base déjà en août 2017; que, considérant ce qui précède, force est de conclure que l'autorité intimée a abusé de son large pouvoir d'appréciation et que, partant, le recours doit être admis et la décision attaquée annulée; que la DFIN est dès lors invitée à verser au collaborateur la différence de traitement qui lui est dû depuis le 1er janvier 2018, compte tenu de l'octroi d'un palier supplémentaire;

Tribunal cantonal TC Page 7 de 7 qu'il n'est pas perçu de frais de procédure, la présente cause ne présentant pas une valeur litigieuse suffisante (art. 134a CPJA a contrario); que, bien qu'il obtienne gain de cause, il n'est pas octroyé d'indemnité de partie au recourant, ce dernier n'ayant d'ailleurs pris aucune conclusion sur ce point (cf. 137 CPJA); la Cour arrête: I. Le recours est admis et la décision annulée. Partant, l'augmentation annuelle est due au collaborateur au 1er janvier 2018 et le remboursement des paliers échus lui est versé. II. Il n'est pas perçu de frais judiciaire. III. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie. IV. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours constitutionnel subsidiaire auprès du Tribunal fédéral, à Lucerne, dans les 30 jours dès sa notification. Fribourg, le 6 août 2018/smo La Présidente: La Greffière:

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