

FR_GERICHTE 601 2019 167 vom 18. Januar 2021

FR Kantonsgericht, 2021-01-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2019_167

FR: FR_GERICHTE 601 2019 167 du 18 janvier 2021

IT: FR_GERICHTE 601 2019 167 del 18 gennaio 2021

Regeste

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

Erwägungen

E. 12

décembre suivant, tombent également à faux; que s'il paraît douteux que l'intéressé puisse s'en plaindre dans le présent recours alors qu'il n'a pas attaqué la décision d'avertissement désormais définitive et exécutoire, force est au surplus de souligner que ces évaluations ont été menées par la supérieure hiérarchique du collaborateur, laquelle était alors également la cheffe de B. _____, conformément au prescrit de l'art. 2 du règlement cantonal du 26 janvier 1988 sur les voies de droit relatives aux qualifications périodiques du personnel de l'Etat (RSF 122.70.22) (cf. projet du cahier des charges, p. 2, dossier de l'autorité intimée); qu'enfin, la DICS pouvait se limiter à mentionner le préavis positif quant à la décision de licenciement émis par le Service du personnel et de l'organisation (ci-après: SPO) le 12 juillet 2019, sans devoir expliquer les raisons pour lesquelles elle ne s'en distancie pas (cf. art. 131a LPers); qu'il faut ainsi constater que la procédure a été respectée; que, d'un point de vue matériel, en droit de la fonction publique fribourgeoise, la résiliation ordinaire des rapports de service ne peut intervenir qu'après un avertissement resté infructueux, étant rappelé que dite injonction doit être écrite et motivée, et donnée suffisamment tôt pour permettre au collaborateur de répondre aux exigences du poste (cf. art. 39 LPers; arrêt TC FR 601 2012 61 du 21 décembre 2012 consid. 4a); que, dans le cas particulier, le collaborateur a été averti formellement par décision du 28 février 2018; qu'à titre d'objectifs, il a été enjoint à s'améliorer sur les quatre axes suivants: - "Absences injustifiées: vous tenir à l'horaire bloqué [...] ou défini par le responsable d'intervention, remplir correctement vos décomptes d'heures (ne pas indiquer que vous étiez présent alors que ce n'était pas le cas), faire valider une absence dans un délai approprié par le responsable d'intervention pour les travaux de terrains et par le ou la supérieur-e hiérarchique pour l'activité au sein de B. _____, remettre au ou à la supérieur-e hiérarchique un certificat médical pour chaque maladie ou accident qui devrait survenir, indépendamment de la durée de l'absence, jusqu'à nouvel avis [...]; - Faire part de courtoisie à l'égard de votre hiérarchie et de vos collègues; Tribunal cantonal TC Page 7 de 9 - Limiter l'utilisation de votre téléphone portable à titre privé durant vos heures de travail, ou du moins à [ne] l'utiliser qu'en cas de nécessité [...]; - Ne pas fumer pendant vos heures de travail (à l'exception des 20 minutes de pause quotidiennes autorisées), [...]; - Respecter les consignes de sécurité, en particulier en portant votre casque et gilet de sécurité lorsque le responsable d'intervention vous le demande [...]"; que, de mars 2018 jusqu'à juin 2018, puis dès le retour du collaborateur à son poste de travail à 50% dès novembre 2018, et à 100% dès janvier 2019, il a notamment été constaté que: - le 6 mars 2018, le collaborateur s'est

inscrit comme présent dans le système des heures, alors qu'il ne l'était pas. Sur demande de sa hiérarchie, il a corrigé cela et précisé qu'il était chez le médecin avec son fils; - le 13 avril 2018, il s'est absenté environ une demi-heure du service, pour aller chercher des médicaments à la pharmacie. Il considérait pouvoir prendre sa pause en dehors du service; - le 29 mai 2018, il a refusé de venir chercher des sangles au service, estimant que c'était aux collaborateurs en possession d'une voiture de fonction de le faire; - le 19 décembre 2018, il a refusé de monter des cartons qui se trouvaient dans la réserve, considérant que ce n'était pas à lui de le faire; - le 12 mars 2019, il a été noté dans le système qu'il était présent dès 7h30, alors qu'il est arrivé à 8h10; que, quoi qu'en pense le recourant, la période d'observation, s'étendant sur 7.5 mois à plein temps et 3 mois à temps partiel, constituait un délai raisonnable au sens de l'art. 29 al. 2 RPer; que, durant cette période, il se devait d'adopter un comportement irréprochable tendant à démontrer qu'il était en mesure de répondre aux exigences fixées; que, manifestement, il n'a pas été en mesure de le faire de manière satisfaisante; qu'en effet, si l'on peut admettre que les faits reprochés, considérés séparément, ne présentent pas - a priori - une gravité particulière, il ne faut pas perdre de vue que le collaborateur a été rappelé à l'ordre à de nombreuses reprises, en vain; que, déjà en 2017, il lui avait été demandé de faire preuve de courtoisie envers ses collègues et ses supérieurs (cf. courrier adressé par B. _____ au recourant le 9 mai 2017, dossier de l'autorité intimée); que, la même année, le précité avait également reçu un avertissement informel, notamment relatif à ses absences injustifiées (cf. courrier adressé par B. _____ au recourant le 14 juillet 2017, lequel se réfère à deux communications antérieures des 11 octobre 2016 et 9 mai 2017, dossier de l'autorité intimée); que le collaborateur devait nécessairement comprendre, par le biais de l'avertissement formel du 28 février 2018, que plus aucun écart ne serait toléré, à défaut de quoi il serait renvoyé; Tribunal cantonal TC Page 8 de 9 que force est de constater toutefois qu'il a malgré tout persisté dans son comportement; qu'ainsi, sachant que sa hiérarchie opérait des contrôles réguliers de ses heures en lien avec le premier objectif fixé dans l'avertissement du 28 février 2018, il n'a pas fourni les efforts attendus ni respecté scrupuleusement la procédure en matière d'absences; qu'en outre, bien que conscient de la précarité de sa situation professionnelle, il a refusé de coopérer avec certains de ses collègues et supérieurs, arguant que les tâches qui lui étaient attribuées ne faisaient pas partie de son cahier des charges; que, de manière générale, il a perdu de vue que tout employeur est en droit de donner des instructions spécifiques à son collaborateur; que, de même, il est fondé - à tout moment - à l'évaluer et à lui fixer des axes d'amélioration; qu'en soi, l'attitude du collaborateur et la répétition incessante de manquements ont fini par traduire une forme d'insubordination, à tout le moins l'incapacité de ce dernier à corriger ses insuffisances; que, dans cette situation, la relation de confiance entre l'autorité d'engagement et son employé - indispensable au maintien de la relation de travail - a été ébranlée de façon irrémédiable, de sorte que celle-ci était légitimée à prononcer la résiliation des rapports de service; que les témoignages résumés par le recourant dans son mémoire ne sont pas de nature à renverser cette appréciation; que si ceux-ci mettent en avant ses compétences professionnelles et attestent du fait que ce dernier entretenait de bons rapports avec certains de ses collègues, ils ne relativisent en rien les difficultés relationnelles existantes entre le collaborateur et une partie de sa hiérarchie; que s'ils font mention d'une certaine surveillance de l'intéressé de la part de ses supérieurs, ils n'expliquent pas l'attitude bornée de ce dernier face aux objectifs qui lui avaient été fixés, notamment en matière d'absences injustifiées; que, sur ce dernier point, la complexité invoquée du système de notation des heures ne saurait expliquer, par exemple,

l'inscription d'une présence dès 7h30 le 12 mars 2019, alors qu'il est arrivé à 8h10; que, dans ce contexte, il n'y a pas lieu de donner suite aux mesures d'instruction requises, l'audition des parties, la production de preuves documentaires et en particulier les témoignages précités n'étant notamment 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, art. 59, n. 59.4); que, pour l'ensemble des motifs qui précèdent, le recours doit être rejeté et la décision de la DICS du 17 juillet 2019 confirmée; que, selon l'art. 134a al. 2 CPJA, des frais de procédures sont perçus lorsque la valeur litigieuse égale au moins celle des prud'hommes, fixée à CHF 30'000.- (art. 113 al. 2 let. d et 114 let. c du code de procédure civile du 19 décembre 2008, CPC; RS 272); Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 qu'en l'occurrence, considérant que le recourant conclut principalement au versement de CHF 81'088.15, ainsi qu'à l'allocation d'une indemnité pour tort moral de CHF 5'000, il y a lieu de retenir que la valeur litigieuse est manifestement supérieure à CHF 30'000.-; que, vu l'issue du recours, les frais de procédure sont mis à sa charge (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 est rejeté. Partant, la décision de la Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport du

E. 17

juillet 2019 est confirmée. II. 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. III. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie. IV. 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 18 janvier 2021/mju/smo La Présidente : La Greffière :

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