

FR_GERICHTE 601 2019 86 vom 6. Januar 2020

FR Kantonsgericht, 2020-01-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2019_86

FR: FR_GERICHTE 601 2019 86 du 6 janvier 2020

IT: FR_GERICHTE 601 2019 86 del 6 gennaio 2020

Regeste

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

Erwägungen

E. 31

mars 2019 et il lui appartenait, cas échéant, de s'opposer formellement à cette prolongation à ce moment-là; qu'au vu de ce qui précède, il faut retenir, avec l'autorité intimée, qu'il se trouvait encore en temps d'essai au moment où son contrat a été résilié, le 22 mars 2019; qu'aux termes de l'art. 31 LPers, le collaborateur ou la collaboratrice est soumis-e à une période probatoire d'une année (al. 1). Durant la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, sous réserve de l'art. 46. La résiliation est communiquée par pli recommandé (al. 2). Durant les trois premiers mois de la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre une semaine d'avance pour la fin d'une semaine (al. 3, 1ère phr.). Dès le quatrième mois, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (al. 3, 2ème phr.); qu'à teneur de l'art. 32 LPers, à moins que les rapports de service n'aient été résiliés antérieurement, le collaborateur ou la collaboratrice est réputé-e, au terme de la période probatoire, répondre aux exigences de son poste; en ce cas, il ou elle fait l'objet d'une reconnaissance officielle de sa qualité d'agent ou agente des services publics (al. 1). Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité du collaborateur ou de la collaboratrice d'occuper le poste de travail, la reconnaissance officielle est reportée au terme d'une nouvelle période probatoire d'une année au plus. Au plus tard au terme de la période probatoire, le collaborateur ou la collaboratrice doit être avisé-e de sa prolongation et du report de la reconnaissance officielle (al. 2). Durant la prolongation, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre deux mois d'avance pour la fin d'un mois. Une nouvelle prolongation n'est pas possible (al. 3); que, de manière générale, le temps d'essai doit fournir aux parties l'occasion de préparer l'établissement des rapports de travail destinés à durer, en leur permettant d'éprouver leurs

Tribunal cantonal TC Page 5 de 7 relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période. Ainsi, si les rapports contractuels qu'elles ont noués ne répondent pas à leur attente, les parties doivent pouvoir s'en libérer rapidement (arrêt TC FR 601 2016 241 du 29 juin 2017 et les références citées); que l'autorité administrative n'a pas besoin, durant la période probatoire, d'un « motif fondé » ou de « justes motifs » à l'appui du renvoi, car la protection relative à un licenciement ordinaire débute seulement après le temps d'essai (DUNAND /MAHON, Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, n. 500); que, selon le Tribunal fédéral, lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large

pouvoir d'appréciation et est en principe libre de renoncer au maintien des rapports de service durant la période d'essai. Dans un tel cas, la Cour cantonale n'est en effet fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire (arrêts TF 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2; 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4; 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2; 8C_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3); qu'il faut toutefois garder à l'esprit que compte tenu de la finalité du temps d'essai, la résiliation en période probatoire comporte nécessairement une part d'arbitraire, qui ne constitue pas un abus de droit (arrêts TF 8C_518/2011 du 18 avril 2012 consid. 6.1; TC FR 601 2016 241 du 29 juin 2017); que cela signifie que, du moment qu'un engagement à l'essai sert précisément à observer les compétences et les aptitudes du collaborateur, il n'y a pas lieu de poser des exigences trop élevées quant à la motivation justifiant la fin d'un rapport de service, ce d'autant plus que, par nature, celui-ci est encore relativement peu étroit. Il n'est pas nécessaire d'établir une faute à la charge de l'employé; la résiliation durant le temps d'essai est aussi admissible sur la base de motifs objectifs. En ce sens, il suffit d'établir que, notamment, des raisons personnelles ne permettront pas de créer le rapport de confiance absolument indispensable à l'exercice de la fonction envisagée (arrêts TC FR 601 2016 241 du 29 juin 2017 et les références citées; 601 2012 15 du 23 août 2012); que, dans le cas particulier, il ressort du dossier qu'il existait des problèmes de communication et de collaboration entre le collaborateur et certaines personnes, à l'interne et en particulier à l'externe. "Le projet "Nouvel hôpital" s'est soldé par un blocage au niveau d'une majorité de personnes-clé. Celles-ci [...] ont clairement signifié ne plus vouloir travailler avec A. _____" (cf. formulaire B1-201 établi en vue de l'évaluation avant la fin de la 2ème période probatoire, dossier de la cause); que cette circonstance, à laquelle le recourant ne s'oppose pas, constitue un motif suffisant permettant à l'autorité d'engagement de mettre un terme à son contrat, sans qu'il ne soit nécessaire d'instruire la part de responsabilité de chaque protagoniste (cf. arrêt TF 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 3.2.2); que, dans ce contexte, c'est en vain que le recourant soutient que la décision de résiliation a été prononcée pour le punir d'avoir entamé, en janvier 2018, des démarches pour dénoncer du mobbing dont il se prétendait être la victime; qu'il n'apporte cependant aucun élément probant pour étayer son affirmation;

Tribunal cantonal TC Page 6 de 7 que, cela étant, si la direction avait réellement voulu se séparer de lui pour cette raison, elle n'aurait pas décidé de prolonger sa période probatoire, en mars 2018; que, du point de vue du délai, la résiliation signifiée en l'espèce ne prête au surplus pas le flanc à la critique, le collaborateur ayant bénéficié des deux mois prescrits par l'art. 32 al. 3 LPers (cf. a contrario arrêt TF 8C_356/2009 du 20 février 2010 consid. 3.5, relatif à l'arrêt TC FR 601 2008 157 du 6 mars 2009); que, partant, aucun renvoi abusif au sens de l'art. 46 LPers ne peut être retenu; que force est dès lors de constater que le licenciement litigieux repose sur des raisons objectives, respecte le délai fixé par l'art. 32 LPers et ne viole pas le principe de l'interdiction générale de l'abus de droit; que le recours doit ainsi être rejeté et la décision de licenciement de B. _____ du 22 mars 2019 confirmée, étant précisé que les conclusions du recourant afférentes aux assurances privées et sociales ou relatives aux manquements du conseil d'administration et de la direction générale sortent manifestement du cadre du litige et doivent dès lors être déclarées irrecevables; que, dans ces conditions, il n'y a pas lieu de donner suite aux mesures d'instruction que le recourant a requises, les différents témoignages ainsi que les preuves documentaires demandées 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 la requête de mesures provisionnelles, devenue sans objet, est rayée du rôle du Tribunal cantonal; que, vu l'issue du recours, les frais de procédure sont mis à la charge du recourant qui succombe (cf. art. 131 CPJA et 134a CPJA); que, pour la même raison, il ne lui est pas alloué d'indemnité de partie (cf. art. 137 CPJA); (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 7 de 7 la Cour arrête : I. Le recours (601 2019 86) est rejeté, dans la mesure de sa recevabilité. Partant, la décision de B. _____ du 22 mars 2019 est confirmée. II. La requête de mesures provisionnelles (601 2019 87), devenue sans objet, est rayée du rôle du Tribunal cantonal. III. Les frais de procédure, par CHF 1'000.-, sont mis à la charge du recourant. Ils sont compensés par l'avance de frais qu'il a versée. IV. Aucune indemnité de partie n'est allouée. 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 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 6 janvier 2020/mju/smo La Présidente : La Greffière :

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