

FR_GERICHTE 601 2020 126 vom 10. November 2020

FR Kantonsgericht, 2020-11-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2020_126

FR: FR_GERICHTE 601 2020 126 du 10 novembre 2020

IT: FR_GERICHTE 601 2020 126 del 10 novembre 2020

Regeste

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

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai et les formes prescrits, le recours est recevable en vertu des art. 114 al. 1 let. c du code cantonal du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1). Le Tribunal cantonal peut donc entrer en matière sur ses mérites. 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 (lettre a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (lettre 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). L'art. 96a al. 1 CPJA précise 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). La recourante soutient que la DICS n'a pas déposé ses observations dans les 30 jours impartis par courrier du 24 juillet 2020. Elle semble cependant ignorer, d'une part, qu'à la teneur de l'art. 30 al. 2 CPJA, les délais sont suspendus entre le 15 juillet et le 15 août inclusivement. Ainsi, la DICS ayant remis son écriture à la poste le 26 août 2020, elle a respecté le délai imparti. D'autre part, même si celui-ci n'avait effectivement pas été respecté, le Tribunal cantonal aurait tout de même tenu compte des observations dans la mesure où il applique le droit d'office et qu'il doit tenir compte des faits jusqu'au moment où il se prononce.

E. 2.1

Sur le plan formel, la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1) ne prévoit aucune règle particulière s'agissant du renvoi prononcé pendant la période probatoire. Selon la jurisprudence de la Cour, les principes constitutionnels tels que le respect du droit d'être entendu doivent toutefois trouver application (arrêt TC FR 601 2018 104 du 30 octobre 2018). De manière générale, le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst; RS 101) comprend 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 (ATF 124 II 132 consid. 2b; 126 I 15 consid. 2aa; arrêt TC FR 601 2018 104 du 30 octobre 2018). Selon le Tribunal fédéral, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant un licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la

personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (cf. arrêts TF 8C_419/2017 du 16 avril 2018 consid. 4.3; 8C_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 3.2; 8C_258/2014 du 15 décembre 2014 consid. 7.2; 8C_53/2012 du 6 juin 2012). En l'espèce, l'enseignante s'est exprimée à deux reprises avant que la décision de licenciement ne soit rendue. Une première fois oralement, lors de l'entretien du 26 mai 2020 avec la RE, et une seconde fois par écrit, par un mail du 1er juin 2020 au Service des ressources de la DICS. Partant,

Tribunal cantonal TC Page 5 de 7 le droit d'être entendu de la recourante a été respecté, surtout s'il est replacé dans le contexte d'un licenciement en période probatoire.

E. 2.2

En principe, 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). Selon le message de la loi, « [d]urant cette période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement sans procédure préalable, simplement en respectant les délais. Le licenciement ou renvoi abusif [...] reste naturellement réservé » (Message accompagnant le projet de LPers, Bulletin des séances du Grand Conseil, BGC 2001 p. 1005, 1018). D'après l'art. 46 al. 1 LPers, le licenciement ou le renvoi est abusif lorsqu'il est donné: (a) pour une raison inhérente à la personnalité du collaborateur ou de la collaboratrice, à moins que cette raison n'ait un lien avec l'exercice de la fonction ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de l'Etat; (b) en raison de l'exercice par le collaborateur ou la collaboratrice d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation découlant de la présente loi, des dispositions d'exécution et du contrat ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de l'Etat; (c) afin d'empêcher la naissance ou l'exercice de bonne foi de prétentions juridiques résultant de la présente loi, des dispositions d'exécution et du contrat; (d) en raison de l'accomplissement de service militaire, de protection civile et de service civil; (e) en raison d'une obligation légale incombant au collaborateur ou à la collaboratrice sans qu'il ou elle ait demandé à l'assumer; (f) en raison de la grossesse, de la maternité ou d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident, grossesse ou maternité, sous réserve de l'article 48; (g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période probatoire et sous réserve de l'article 44; (h) en raison de l'appartenance du collaborateur ou de la collaboratrice à une organisation de travailleurs; (i) en raison de l'exercice d'une activité syndicale, à moins que le comportement du collaborateur ou de la collaboratrice dans ce cadre n'ait pour effet de perturber fortement la bonne marche du service. Dans le cas particulier, il faut d'emblée constater qu'aucune de ces hypothèses n'est réalisée. La recourante est certes en incapacité de travail depuis mars 2020, mais celle-ci n'exclut pas le prononcé d'un licenciement en droit de la fonction publique. En effet, selon l'art. 46 let. f LPers, le licenciement est abusif s'il est donné « en raison » de l'incapacité de travail. Il peut en revanche être valablement signifié pour d'autres motifs « durant » une incapacité de travail (arrêt TC FR 601 2019 86 et 87 du 6 janvier 2020 avec les références citées). En l'espèce, rien n'indique que le licenciement aurait été prononcé en raison de l'incapacité de travail de la recourante. Elle ne le soutient par ailleurs pas. D'après le message, l'art. 46 al. 1 LPers « reprend l'article 336 CO [code des obligations du 30 mars 1911; RS 220], en l'adaptant à la situation d'un employeur de droit public (Message BGC 2001 p. 1005, 1019). Selon la jurisprudence rendue en droit privé, l'énumération de l'art. 336 CO n'est pas

exhaustive; elle concrétise l'interdiction générale de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail. Cette règle doit également valoir s'agissant de l'art. 46 LPers, construit sur une base juridique identique à celle de l'art. 336 CO, de sorte que l'interdiction de l'abus de droit peut également constituer une limite au renvoi en période probatoire en droit de la fonction publique. On peut dès lors envisager d'autres circonstances que celles mentionnées à l'art. 336 CO, respectivement à l'art. 46 LPers, le grief du caractère abusif supposant que les raisons invoquées aient un degré de gravité comparable à celui des

Tribunal cantonal TC Page 6 de 7 circonstances que ces dispositions mentionnent expressément. Dans tous les cas, 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 une telle situation, la cour cantonale n'est fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. Il faut toutefois garder à l'esprit le fait 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. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. 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 du rapport de service, ce d'autant plus que, par nature, celui-ci est encore relativement peu étroit. En ce sens, la résiliation durant le temps d'essai est admissible sur la base de motifs objectifs. 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. Le temps d'essai doit ainsi fournir aux parties l'occasion de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur permettant d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période. Dès lors, si les rapports contractuels qu'elles ont noués ne répondent pas à leur attente, les parties doivent pouvoir s'en libérer rapidement (arrêts TC FR 601 2018 104 du 30 octobre 2018 et 601 2016 241 du 29 juin 2017, avec les références citées). Dans le cas d'espèce, la DICS soutient que la recourante ne dispose pas des compétences nécessaires à la poursuite de son activité. Ses reproches concernent ainsi les aptitudes professionnelles de l'enseignante. Celle-ci rencontrerait des difficultés dans la communication et dans la prise en charge de la classe, disposerait de compétences informatiques insuffisantes et n'aurait pas été en mesure, malgré les exigences institutionnelles, de tenir un journal de classe complet et accessible. L'enseignante conteste pour sa part certains reproches. Mettant en avant son parcours professionnel varié, elle soutient qu'elle est adéquate dans sa communication et qu'elle parvient à gérer tant sa classe que les parents d'élèves. Elle admet cependant qu'elle ne maîtrise pas les outils informatiques de manière satisfaisante et qu'elle doit encore s'améliorer sur ce point. Par ailleurs, elle reconnaît que le journal de classe est incomplet et qu'il n'était pas accessible lorsque sa consultation a été requise. Au vu de ce qui précède, force est de constater que le licenciement se base sur des motifs objectifs d'ordre professionnel uniquement. Or, dans ce cas, la Cour ne peut que confirmer la décision attaquée. En effet, la recourante oublie que l'autorité intimée dispose d'un très large pouvoir d'appréciation lorsqu'elle décide d'un

licenciement en temps d'essai. La Cour n'est fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. Si la DICS estimait que le travail de l'intéressée ne répondait pas aux exigences du poste, elle pouvait décider de son licenciement. Tant que celui-ci repose sur des motifs objectifs d'ordre professionnel, ce qui est le cas en l'espèce, il ne peut être critiqué. Rien dans le dossier ne permet de croire que le licenciement aurait été prononcé pour d'autres raisons et la recourante a par ailleurs reconnu que certaines lacunes relevées étaient fondées. Le temps d'essai a ainsi rempli sa fonction, celle de permettre aux parties de s'évaluer mutuellement et de se séparer rapidement si un rapport de confiance ne s'est pas établi. Il est vrai qu'il est regrettable qu'aucune visite de classe n'ait pu être

Tribunal cantonal TC Page 7 de 7 effectuée ou que les doutes quant aux compétences de l'enseignante ne lui aient jamais été communiqués clairement. Toutefois, il convient de ne pas perdre de vue le fait que l'année 2020 a été marquée, d'une part, par la pandémie de Covid-19, ce qui a bouleversé l'enseignement et a compliqué les contacts entre la RE et les enseignants et, d'autre part, par l'absence pour cause de maladie de la recourante. Ainsi, l'évaluation a certes été compliquée et n'a pas été aussi complète que souhaitée. Toutefois, elle n'en est pas moins pertinente, la DICS ayant été en mesure d'évaluer objectivement la recourante, qui a, comme relevé précédemment, reconnu certaines lacunes. Partant, la décision attaquée doit être confirmée.

E. 3

Vu l'issue du recours, il appartient à la recourante qui succombe de supporter les frais de justice, fixés à CHF 800.-, la valeur litigieuse traduite par ses conclusions étant supérieure à celle appliquée en matière de prud'hommes (art. 131 et 134a CPJA). Aucune indemnité de partie ne sera allouée, la recourante n'ayant pas obtenu gain de cause et n'étant, au demeurant, pas représentée par un mandataire professionnel (art. 137 CPJA). la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. Partant, la décision rendue le 8 juin 2020 par la DICS est confirmée. II. Les frais de procédure, par CHF 800.-, sont mis à la charge de la recourante et sont compensés avec l'avance de frais 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 10 novembre 2020/cpf/dhe La Présidente : La Greffière :

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