

FR_GERICHTE 601 2020 193 vom 4. Oktober 2021

FR Kantonsgericht, 2021-10-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2020_193

FR: FR_GERICHTE 601 2020 193 du 4 octobre 2021

IT: FR_GERICHTE 601 2020 193 del 4 ottobre 2021

Regeste

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

Erwägungen

E. 1.1

Le recours contre la décision de la DICS est recevable en vertu des art. 114 al. 1 let. a du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1) et 132 al. 1 LPers. Le recours contre celle de la HEP est recevable en vertu des art. 114 let. b CPJA, 132 al. 1 LPers, et 52 de la loi cantonale du 21 mai 2015 sur la Haute école pédagogique Fribourg (LHEPF; RSF 433.1). Les deux mémoires ont de plus été déposés dans le délai et les formes prescrits, de sorte que l'autorité de céans peut entrer en matière sur leurs mérites.

E. 1.2

Le requérant a été licencié par la DICS et par la HEP au même moment et pour les mêmes motifs. A l'appui de ses recours, il fait valoir des griefs identiques. Les deux autorités d'engagement se sont quant à elles visiblement concertées, vu le contenu quasi identique de leurs déterminations respectives.

Tribunal cantonal TC Page 6 de 10 Ainsi, afin de simplifier la gestion des dossiers, la jonction des causes 601 2020 193-195 et 601 2020 202-204 en application de l'art. 42 CPJA est ordonnée.

E. 1.3

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). En outre, 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).

E. 1.4

La procédure devant le Tribunal cantonal étant régie par la maxime inquisitoire, la Cour de céans doit tenir compte de tous les faits pertinents connus au moment de sa décision, y compris ceux qui sont survenus après la notification du prononcé attaqué (BOVAY, Procédure administrative, 2e éd. 2015, p. 222; dans le même sens cf. CAMPRUBI, in

Kommentar zum VwVg, art. 62 n. 9 et arrêt TF 2C_221/2014 du 14 janvier 2015 consid. 5.3 s'agissant de la PA).

E. 2.1

Aux termes de l'art. 44 LPers, en cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, ou pour d'autres circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de l'autorité d'engagement le maintien des rapports de service, l'autorité d'engagement peut décider du renvoi pour de justes motifs du collaborateur ou de la collaboratrice (al. 1). La décision de renvoi a un effet immédiat (al. 2). Comme en droit privé, la résiliation immédiate pour justes motifs, en tant que mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Il ne suffit donc pas que la continuation du contrat soit simplement insupportable pour la partie qui le résilie. Bien plutôt, ce ressenti doit aussi apparaître soutenable d'un point de vue objectif. Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret. Selon la doctrine et la jurisprudence, la résiliation pour de justes motifs n'est légitime que si la poursuite des rapports de service est intolérable pour l'autorité. En d'autres termes, cette résiliation n'est possible que si la poursuite des rapports de service met en cause l'intérêt public et surtout la confiance de l'autorité dans ses agents, ainsi que le bon fonctionnement du service. Le critère de savoir ce que l'autorité peut tolérer est essentiel (arrêt TC FR 601 2017 235 consid. 3.1 du 28 juin 2018). L'absence injustifiée du travailleur - moyennant avertissement selon les circonstances - peut constituer un juste motif de résiliation par l'employeur (arrêt TF 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3). La jurisprudence relative à la résiliation immédiate des rapports de travail rendue en droit privé s'applique également en droit de la fonction publique (arrêt TF 8C_468/2019 du 28 février 2020 consid. 4.1).

E. 2.2

Force est de constater que la présente affaire est troublante. Il est certes possible de comprendre l'incompréhension, voire l'énervement des employeurs face au silence de 6 mois du

Tribunal cantonal TC Page 7 de 10 collaborateur, et il n'est pas contesté qu'en soi, un comportement de ce type puisse entraîner ordinairement un licenciement pour justes motifs. Cela suppose cependant qu'aucune circonstance particulière objective n'explique la situation et n'impose une autre appréciation dudit comportement. Tel est cependant bien le cas en l'espèce. Après la suspension de son traitement, mais avant le licenciement, le recourant a pris contact avec le doyen de la HEP par SMS. Il a mentionné un « gigantesque burn quelque-chose » et a demandé conseil en signalant qu'il avait des poursuites, qu'il n'avait plus d'électricité et qu'il ne parvenait plus à payer ni son loyer ni même sa nourriture. Il s'agissait là d'un véritable appel à l'aide qui n'a pas provoqué de réaction de la part des employeurs, alors même qu'il faisait état d'une situation personnelle catastrophique et évoquait une véritable descente aux enfers de celui qui, 6 mois plutôt, était professeur à la HEP et psychologue auprès du Service de l'enseignement secondaire. Or, les employeurs savaient que, dans un passé récent, leur collaborateur avait souffert de problèmes psychiques qui l'avaient sérieusement affecté puisqu'ils l'ont mené à une longue incapacité

de travail de 6 mois entre octobre 2018 et mars 2019. Ainsi, à réception du courriel du 1er septembre 2020, les employeurs ne pouvaient se contenter de constater l'absence de réaction du recourant et se débarrasser de lui sans entreprendre une instruction complète sur les circonstances. Cette constatation s'impose d'autant plus si l'on se rappelle que l'intéressé travaillait depuis 18 ans auprès de la HEP, respectivement depuis 16 ans auprès de la DICS, de sorte que l'on aurait ainsi pu attendre des employeurs qu'ils se préoccupent davantage d'un collaborateur de longue date qui s'est totalement isolé durant plusieurs mois. Ils ne pouvaient se limiter à constater l'absence de réaction à leur sollicitation alors que le collaborateur indiquait être malade, demandait de l'aide et les informait de la chute sociale abyssale qu'il vivait. Ce SMS constituait un indice majeur indiquant que le recourant souffrait de graves problèmes, de sorte qu'il était exclu de prononcer son licenciement sans avoir clarifié les choses. Il tombe sous le sens en effet que personne ne se laisse aller de la sorte, sans y être contraint, notamment par la maladie. Il incombait dès lors aux employeurs d'instruire l'affaire pour déterminer les causes de l'absence inexplicée du collaborateur, sans se limiter à une approche formaliste limitée à la constatation de ladite l'absence. Replacé dans le contexte, ce comportement superficiel de la HEP – qui doit également être reproché à la DICS, dès lors que ces deux entités ont étroitement collaboré dans cette affaire – est inacceptable et transgresse aussi bien le devoir de protection de la personnalité du travailleur (art. 328 CO applicable par analogie en droit de la fonction publique) que les principes éthiques qui devraient s'imposer à tout l'employeur public.

E. 2.3

L'instruction menée par la Cour de céans confirme l'existence de graves problèmes. Face à la brièveté des certificats médicaux annexés au recours, qui n'étaient pas, par eux-mêmes, de nature à attester une incapacité de travail rétroactive de plus de 6 mois (cf. WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 302 s), le Tribunal cantonal a requis la production d'un rapport complémentaire du Dr C._____. Dans son compte rendu du 16 mars 2021, ce dernier a expliqué clairement qu'au moment de sa rencontre avec l'intéressé en septembre 2020, l'existence des graves problèmes apparaissait évidente. Ce document détaillé est pertinent du moment que le médecin connaissait les antécédents de son patient et qu'il possédait ainsi une vision globale de son état de santé. Il en ressort que le recourant se trouvait pendant toute la période dans un état de dépression d'intensité majeure en raison de problèmes psychiques indiscutables. Le rapport de l'assistante sociale du 2 juin 2021 confirme en tout point l'appréciation du psychiatre. Se fondant sur les constatations personnelles qu'elle a faites en août/septembre 2020, elle a indiqué que le recourant n'était pas même capable, lors de leur rencontre, d'ouvrir son courrier : « Je pense que

Tribunal cantonal TC Page 8 de 10 Monsieur n'était effectivement pas en mesure à ce moment-là d'ouvrir les lettres, de répondre à son employeur ou de se présenter à un entretien demandé ». Si l'on replace les avis concordants du médecin et de l'assistante sociale, qui ont vu concrètement le recourant alors qu'il était encore en pleine crise, dans le contexte du glissement social inexplicable subi par l'intéressé en à peine

E. 6

mois, il ne fait aucun doute que l'absence de celui-ci est due à une incapacité de travail et qu'il se trouvait pour cette raison dans l'impossibilité de répondre aux sollicitations de son employeur. D'ailleurs, on peut relever que l'instabilité du recourant l'a conduit à se désinscrire du chômage en automne 2020. Il s'ensuit que les certificats médicaux rétroactifs

peuvent et doivent être admis. Ils sont en parfaite adéquation avec les constatations de "glissement social" qui ressortent des faits. Le rapport du Dr G. _____ du 18 juillet 2021 n'infirmes rien ces constatations. Il a indiqué qu'il renonçait à se prononcer sur les troubles dont son patient aurait pu souffrir en 2020 au vu des rares contacts très postérieurs qu'il a eu avec lui. Il a admis qu'il n'avait pas pu poser un diagnostic précis dans le bref laps de temps durant lequel il a vu son patient et s'est contenté d'indiquer que le concerné ne semblait pas souffrir de problèmes apparents. Ce document est ainsi sans utilité pour juger de l'état de santé du recourant en 2020. Finalement, il doit être relevé que, contrairement à ce que soutiennent les intimées, le fait que le recourant ait envoyé quelques messages et ait été très partiellement actif sur les réseaux sociaux n'invalide pas toutes les constatations faites ci-dessus. En effet, la maladie psychique isole les individus, sans forcément les empêcher de fonctionner dans des contextes très précis. Cela peut ainsi expliquer le comportement sélectif du recourant, atteint notamment de troubles de nature phobique, qui ne pouvait pas/plus interagir avec l'autorité. Au vu de ce qui précède, il est retenu que le recourant souffrait de graves problèmes psychiques. Le silence qu'il a observé entre mars et septembre 2020 est dû à une maladie et ne peut être imputé à sa volonté. Ainsi, les licenciements fondés sur ce motif s'avèrent injustifiés. 3. 3.1. Selon l'art. 41 LPers, lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur est maintenu dans sa fonction. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration du collaborateur n'est plus possible, celui-ci a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à une année de traitement. 3.2. En l'espèce, on ne peut aujourd'hui se contenter de constater qu'en raison d'une cessation de fait des rapports de service, une réintégration n'est plus possible. En effet, il est relevé, une fois encore, que l'absence du recourant ne peut être imputée à celui-ci, puisqu'elle a été causée par une maladie psychique qui l'a entièrement isolé. Partant, il convient de maintenir le recourant dans sa fonction et de le replacer ainsi dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait, dès le début de ses problèmes, pris contact avec ses employeurs et présenté un certificat médical. Au vu de ce qui précède, il convient d'annuler les décisions attaquées, étant constaté que le recourant était en arrêt de travail pour cause de maladie depuis le 30 mars 2020. La cause doit être renvoyée aux autorités intimées qui examineront son droit au traitement. Il est souligné que celles-ci devront tenir compte des art. 48 et 110 LPers et déterminer si, depuis lors, il y a eu, ainsi que cela paraît vraisemblable, cessation de plein droit des rapports de service en raison d'une incapacité durable de travail.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 10 3.3. Conformément à l'art. 33 al. 3, 2e phrase, LPers, le recourant a droit au remboursement de son traitement, lequel avait été suspendu par décision du 18 août 2020 par la HEP et par décision du 15 juillet par la DICS. Compte tenu du comportement critiquable des deux autorités qui ont omis de procéder aux investigations indispensables nonobstant le contenu alarmant du SMS du 1er septembre 2020, il se justifie d'accorder en outre au recourant une indemnité pour tort moral d'un montant égal à un mois de salaire (art. 33 al. 3 1ère phrase, LPers). 4. Compte tenu de l'issue du recours, les requêtes de restitution de l'effet suspensif sont devenues sans objet, de sorte qu'elles doivent être rayées du rôle. 5. Ayant obtenu gain de cause, le recourant a droit à une indemnité de partie pour les frais engagés dans la défense de ses intérêts. 5.1. Par courrier du 19 août 2021, le mandataire du recourant a déposé une liste de frais faisant état d'un total de CHF 6'341.27 (22.43 heures de travail au tarif de CHF 250.- par heure + frais et débours par 5% + TVA par 7.7%). Les opérations effectuées par le mandataire soulèvent des commentaires. D'abord, les débours ont été fixés forfaitairement à 5 % de l'indemnité de base, et non au

prix coûtant. Ensuite, certaines opérations n'avaient pas à être prises en compte (la conférence initiale avec le client qui a été comptabilisée deux fois, les discussions avec l'Université de Fribourg laquelle n'est pas même partie à la présente procédure de recours, les discussions avec les intimées au sujet du certificat de travail, etc.). Il convient dès lors de s'écarter de la liste et de fixer l'indemnité de partie par appréciation. Sur la base de ce qui précède, l'indemnité de partie est fixée ex aequo et bono à CHF 4'000.-, débours compris. A cela s'ajoute la TVA par CHF 308.- (CHF 4'000.- x 7.7%). L'indemnité de partie totale due à Me Philippe Corpataux s'élève dès lors à CHF 4'308.-. Cette somme est mise à la charge de l'Etat de Fribourg, agissant par la HEP et par la DICS. 5.2. Du moment que, sur la base des conclusions, la valeur litigieuse de la présente affaire était supérieure à CHF 30'000.-, des frais de procédure doivent être perçus (art. 134a al. 2 CPJA a contrario, en lien avec les art. 113 al. 2 let. d et 114 let. c du code de procédure civile du 19 décembre 2008, CPC; RS 272). En sa qualité d'employeur, il appartient à l'Etat de Fribourg, qui succombe, de supporter ces frais. 5.3. Le recourant ayant obtenu gain de cause, ses demandes d'assistance judiciaire sont devenue sans objet et doivent être classée.

Tribunal cantonal TC Page 10 de 10 la Cour arrête : I. Les recours 601 2020 193 et 202 sont admis. Partant, la décision rendue le 10 septembre 2020 par la DICS et celle rendue le 21 septembre 2020 par la HEP sont annulées. Il est constaté que le recourant était en arrêt de travail pour cause de maladie dès le 30 mars 2020. L'affaire est renvoyée aux autorités d'engagement pour calcul du traitement dû, cas échéant après instruction (art. 48 et 110 LPers). Il est alloué au recourant une indemnité pour tort moral représentant un mois de salaire. II. Les requêtes de restitution de l'effet suspensif 601 2020 195 et 601 2020 203, devenues sans objet, sont rayées du rôle. III. Un montant de CHF 4'308.- (y compris CHF 308.- de TVA) à verser à Me Corpataux à titre d'indemnité de partie est mis à la charge de l'Etat de Fribourg, agissant par la HEP et la DICS. IV. Les frais de procédure, par CHF 1'500.-, sont mis à la charge de l'Etat de Fribourg. V. Les requêtes d'assistance judiciaire 601 2020 194 et 601 2020 204, sans objet, sont classées. VI. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lausanne, dans les 30 jours dès sa notification. La fixation du montant de l'indemnité de partie et 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 4 octobre 2021/dhe La Présidente : La Greffière :

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