

FR_GERICHTE 601 2021 150 vom 14. Februar 2022

FR Kantonsgericht, 2022-02-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2021_150

FR: FR_GERICHTE 601 2021 150 du 14 février 2022

IT: FR_GERICHTE 601 2021 150 del 14 febbraio 2022

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. b du code cantonal du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1), 132 al. 1 de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1), et 52 de la loi cantonale du 21 mai 2015 sur la Haute école pédagogique Fribourg (LHEPF; RSF 433.1). 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).

E. 2.1

Sur le plan formel, la LPers 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). Le droit d'être entendu implique également pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, il suffit que le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que son destinataire puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut

d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (GRISEL, Traité de droit administratif suisse, 1984, p. 387; arrêt TF 2C_41/2020 du 24 juin 2020 consid. 5.1.1; ATF 141 V 557 consid. 3.2.1). 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

Tribunal cantonal TC Page 5 de 8 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).

E. 2.2

La recourante se plaint d'abord du fait que la décision de licenciement est peu motivée. Il est vrai que l'autorité s'est contentée d'indiquer que ses attentes « dans le cadre de la bonne marche du service » n'étaient pas comblées. Toutefois, l'intéressée connaissait parfaitement les motifs à l'origine de la décision. Ses supérieurs ont en effet relevé à deux reprises, soit lors des entretiens des 18 et 30 août 2021, que l'ambiance était tendue au sein de l'équipe depuis son arrivée. La recourante a par ailleurs longuement répondu à ces critiques dans son mémoire de recours, preuve qu'elle les connaissait pertinemment. La recourante estime ensuite qu'elle n'a pas pu s'exprimer avant le licenciement. Force est toutefois de constater que tel n'est pas le cas. Elle a pu s'expliquer lors du premier entretien du 18 août 2021 – même si la question d'un licenciement n'a alors pas été abordée – au cours de l'entretien du 30 août 2021, puis dans son courriel du 31 août 2021. Ce dernier message a vraisemblablement bel et bien été lu par ses supérieurs avant qu'ils ne prennent formellement la décision querellée, puisque celle-ci n'a été envoyée que le 1er septembre 2021. Enfin, la recourante se plaint de ne pas avoir reçu le procès-verbal du 18 août 2021. Toutefois, comme il le sera démontré ci-dessous, la production de ce document est inutile en l'espèce. En effet, la recourante a résumé la discussion qui a été menée ce jour-là (mémoire de recours, p. 6 s) et l'intimée a, pour l'essentiel, adhéré à son récit. La production du procès-verbal n'est ainsi pas pertinente et la cause peut être jugée sans qu'il ne soit versé au dossier. Partant, dans le contexte d'un licenciement en période probatoire, le droit d'être entendu de la recourante a été respecté.

E. 3.1

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

Tribunal cantonal TC Page 6 de 8 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 ne le soutenant par ailleurs pas.

E. 3.2

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 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).

E. 3.3

Dans le cas d'espèce, la HEP a critiqué le comportement de la recourante. Elle a souligné à plusieurs reprises que celle-ci n'entretenait pas de bonnes relations avec ses collègues et qu'une mauvaise énergie régnait au secrétariat. Elle a ainsi, pour assurer le bon fonctionnement de l'équipe, décidé de ne pas poursuivre la relation de travail. Dans ces conditions, force est de constater que

Tribunal cantonal TC Page 7 de 8 la période probatoire a entièrement rempli son rôle, soit celui de déterminer si les parties se conviennent mutuellement et si un rapport de confiance peut se créer. La HEP a estimé que tel n'était pas le cas, la recourante ne s'intégrant pas au sein de l'équipe, et a préféré se séparer d'elle. Ce motif de licenciement est tout à fait légitime dans le cadre du temps d'essai et ne constitue nullement un abus de droit. La recourante conteste certes les reproches de son employeur et soutient qu'elle entretenait de bonnes relations avec le reste de l'équipe. La Cour peut tout à fait concevoir que la collaboratrice s'entendait bien avec certains collègues. Ces affirmations ne sont en soi pas remises en question, mais elles ne sont pas de nature à modifier l'issue du litige. En effet, l'employeur peut avoir une vision différente de la situation et estimer qu'une collaboratrice ne contribue pas à une bonne ambiance au sein de son équipe. Comme relevé ci-dessus, un tel motif de licenciement ne constitue pas un abus de droit, puisque le rôle du temps d'essai est de déterminer si les deux parties se conviennent. Pour cette raison, un licenciement durant cette période comporte nécessairement une part de subjectivité. Par ailleurs, la décision de licenciement ne semble pas contenir de motifs cachés qui seraient inadmissibles. La recourante soutient que la décision relèverait en réalité d'un congé-représailles consécutif au fait qu'elle a demandé une augmentation de son salaire et de son palier, ainsi que l'attribution d'une fonction supérieure. Ce grief n'est cependant nullement convaincant. L'autorité avait en effet déjà reproché à la recourante sa mésentente avec ses collègues, avant même qu'elle n'exige une augmentation. L'employeur avait ainsi constaté un comportement problématique avant que la collaboratrice ne formule ses prétentions. Partant, il est retenu que la décision de licenciement reposait sur des motifs légitimes.

E. 4.1

La recourante dénonce ce qu'elle estime constituer des violations de ses droits de la personnalité. Elle reproche à l'autorité de l'avoir convoquée à un entretien sans l'avertir du fait que son licenciement allait être discuté, de l'avoir mise sous pression pour qu'elle démissionne et de lui avoir demandé de restituer son matériel alors qu'elle ignorait qu'elle était licenciée.

E. 4.2

Les accusations de la recourante sont injustifiées. L'autorité pouvait choisir la manière dont elle voulait aborder le sujet délicat du licenciement et on ne saurait lui reprocher d'avoir préféré annoncer la décision de vive voix. Il ne semble de plus pas que la recourante ait subi une pression particulière pour qu'elle démissionne, étant rappelé que l'employeur a rapidement lui-même mis fin à la relation de travail. Enfin, s'agissant de la demande de

restitution du matériel, elle a été formulée le lendemain de l'annonce orale du licenciement, de sorte que la recourante ne peut prétendre avoir été choquée par la requête. Il convient finalement de souligner qu'une procédure de licenciement est par nature désagréable pour les personnes concernées. Il est compréhensible que la recourante ait été bouleversée par les événements, mais force est de constater que la présente procédure ne s'écarte nullement des circonstances habituelles d'un licenciement. Partant, aucune violation des droits de la personnalité ne peut être constatée.

E. 5

Au vu de tout ce qui précède, la décision attaquée doit être confirmée et le recours rejeté. Aucune indemnité de partie ne sera allouée, la recourante n'ayant pas obtenu gain de cause (art. 137 CPJA).

Tribunal cantonal TC Page 8 de 8 Vu la réduction des conclusions, la valeur litigieuse de l'affaire n'atteint pas celle des prud'hommes de sorte qu'il n'y a pas lieu de percevoir des frais (art. 131 et 134a CPJA). la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. Partant, la décision du 31 août 2021 est confirmée. II. Il n'est pas perçu de frais. L'avance versée par la recourante (CHF 1'000.-) lui est restituée. 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 Lausanne, dans les 30 jours dès sa notification. Fribourg, le 14 février 2022/dhe La Présidente : La Greffière :

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