

FR_GERICHTE 601 2023 119 vom 17. Oktober 2023

FR Kantonsgericht, 2023-10-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2023_119

FR: FR_GERICHTE 601 2023 119 du 17 octobre 2023

IT: FR_GERICHTE 601 2023 119 del 17 ottobre 2023

Regeste

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

Erwägungen

E. 15

septembre 2023, le SFP a indiqué qu'il a refusé que le recourant se présente à son retour du service militaire. Aucun autre échange d'écritures n'a eu lieu entre les parties. Il sera fait état des arguments développés par celles-ci à l'appui de leurs conclusions, dans les considérants en droit du présent arrêt, pour autant que cela soit utile à la résolution du litige. en droit 1.

1.1. Bien que le recourant n'ait pas soulevé de grief en ce sens, la validité formelle de la décision attaquée doit être examinée à titre préjudiciel.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 8 Dans son arrêt 601 2020 162 du 8 février 2021, le Tribunal cantonal a déjà été amené à examiner la compétence décisionnelle de l'autorité intimée. Il a retenu en substance que, en principe, la Direction exerce les pouvoirs conférés par la législation à l'autorité d'engagement (art. 9 al. 1 de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat [LPers; RSF 122.70.1]). Le conseiller d'Etat-Directeur ou la conseillère d'Etat-Directrice peut cependant déléguer à ses chef-fe-s de service les attributions de la Direction en matière de gestion du personnel (art. 9 al. 3 LPers), ces délégations devant toutefois être approuvées par le Conseil d'Etat (art. 8 al. 1 let. e et art. 9 al. 3 LPers). Il a également retenu que l'absence de compétence fonctionnelle et matérielle constitue généralement un motif de nullité, sauf si l'autorité dispose d'un pouvoir de décision général dans le domaine en question ou si la nullité est incompatible avec la sécurité juridique. La nullité d'une décision n'est ainsi admise que dans des cas exceptionnels où le vice est particulièrement grave et manifeste ou, à tout le moins, facilement reconnaissable et où la sécurité juridique n'est pas gravement compromise par la nullité (arrêts TC FR 601 2020 162 du 8 février 2021 consid. 3.1; 601 2022 152 du 27 septembre 2023 consid. 3.1). En l'espèce, la décision litigieuse du 19 juillet 2023 relevait de la compétence de la Direction de l'économie, de l'emploi et de la formation professionnelle (DEEF; art. 3 al. 1 de la loi cantonale du 13 décembre 2007 sur la formation professionnelle [LFP; RSF 420.1]) et aucune délégation de compétence au sens de l'art. 8 al. 1 let. e LPers n'a été produite par l'autorité intimée. L'absence de compétence matérielle ou fonctionnelle de celle-ci constitue certes, en principe, un vice de procédure grave. En revanche, l'erreur manifeste requise pour retenir une nullité n'est pas donnée. Par ailleurs, la balance entre l'intérêt à la sécurité juridique et l'intérêt à l'application correcte de la loi s'oppose également à retenir la nullité de la décision. En effet, le Tribunal cantonal peut statuer sur le fond de l'affaire sur la base du dossier et le recourant n'a pas remis en cause la compétence de l'autorité intimée. Toutefois, le Tribunal cantonal invite une nouvelle fois l'autorité intimée à verser la délégation de compétences par le Conseil d'Etat au dossier dans ses

futures déterminations en matière de droit du personnel. Déposé par ailleurs dans le délai et les formes prescrits par les art. 79 ss du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1), le recours est recevable en vertu des art. 132 LPers et 114 al. 1 let. a CPJA, de sorte que le Tribunal cantonal peut entrer en matière sur ses mérites. 1.2. 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 (let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. 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).

2. 2.1. La partie générale du code des obligations et, en particulier, les normes sur le vice du consentement, s'applique par analogie au droit de la fonction publique (ATF 132 II 161 consid. 3). Aux termes de l'art. 23 CO, le contrat n'oblige pas celle des parties qui, au moment de le conclure, était dans une erreur essentielle. L'erreur consiste en une fausse représentation de la réalité. L'erreur peut provenir d'une représentation des faits qui diffère de la réalité (représentation erronée de la réalité) ou de l'ignorance de faits (représentation lacunaire de la réalité). L'erreur essentielle Tribunal cantonal TC Page 5 de 8 doit déterminer la volonté du contractant au moment de la conclusion du contrat. (CR CO I-SCHMIDLIN/CAMPI, 3e éd. 2021, art. 23-24 CO, n. 2-3). L'erreur de base, au sens de l'art. 24 al. 1 ch. 4 CO, concerne des faits que la partie dans l'erreur considère subjectivement comme nécessaires et qui objectivement, selon la loyauté commerciale, constituent un élément essentiel du contrat. Puisque la motivation reste invisible de l'extérieur, la bonne foi exige que le partenaire ait au moins pu se rendre compte de l'importance que les faits avaient pour la partie dans l'erreur (CR CO I-SCHMIDLIN/CAMPI, art. 23-24 CO, n. 32). Cette règle s'impose par la loyauté commerciale qui oblige les parties à se communiquer réciproquement tout ce qui leur importe dans le contrat. Ce devoir trouve ses limites là où le fait est évident et visible de sorte qu'un avertissement semble superflu et que, selon la loyauté commerciale, une invalidation pour erreur ne peut être admise (CR CO I-SCHMIDLIN/CAMPI, art. 23-24 CO, n. 55). Si l'erreur fausse la motivation, il incombe à la partie dans l'erreur de prouver le fait de l'erreur de base: tout d'abord que l'erreur touche certains faits qu'elle considérait subjectivement comme une condition sine qua non, ensuite que la loyauté commerciale permettait de leur donner cette importance et, finalement, que la partie adverse aurait dû et pu la reconnaître (CR CO I-SCHMIDLIN/CAMPI, art. 23-24 CO, n. 60). Conformément à l'art. 26 al. 1 CO, la partie qui invoque son erreur pour se soustraire à l'effet du contrat est tenue de réparer le dommage résultant de l'invalidité de la convention si l'erreur provient de sa propre faute, à moins que l'autre partie n'ait connu ou dû connaître l'erreur.

2.2. Selon l'art. 28 al. 1 CO, la partie induite à contracter par le dol de l'autre n'est pas obligée, même si son erreur n'est pas essentielle. Le dol est une tromperie intentionnelle qui détermine la dupe, dans l'erreur, à conclure un contrat qu'elle n'aurait pas conclu, ou du moins pas conclu aux mêmes conditions, si elle avait eu une connaissance exacte de la situation; le dol éventuel suffit (ATF 136 III 528 consid. 3.4.2). Le dol peut être commis aussi bien par une affirmation inexacte que par le silence relatif à un fait que l'auteur avait le devoir de révéler; ce devoir de renseigner peut découler de la loi, du contrat ou de la bonne foi. Dans le cadre de pourparlers contractuels, on admet qu'il existe un rapport de confiance qui oblige les parties à se renseigner l'une l'autre de bonne foi dans une certaine mesure sur les faits qui sont de nature à influencer la décision de l'autre partie de conclure le contrat ou de le conclure à certaines conditions. L'étendue du devoir d'information des parties ne peut être déterminée de façon générale, mais dépend des circonstances du cas particulier, notamment

de la nature du contrat, de la manière dont les pourparlers se sont déroulés, de même que des intentions et des connaissances des participants (arrêt TF 4A_437/2020 du 29 décembre 2020 consid. 4.1 et les références). 2.3. La partie qui invoque un vice du consentement, en particulier l'erreur essentielle, peut se départir du contrat de travail (nullité relative). La nullité du contrat de travail s'applique ex nunc et non ex tunc. Le contrat se termine de façon immédiate dès que l'une des parties le déclare, sans délai de congé (art. 335 CO), ni protection contre la résiliation en temps inopportun (art. 336c CO) ou abusive (art. 336 CO). S'il y a lieu d'admettre que le contrat n'aurait pas été conclu sans les clauses frappées de nullité, la nullité est totale (CR CO I-MEIER, 3e éd. 2021, art. 320 CO, n. 12- 13). 2.4. Un contrat de travail de droit public peut ainsi être annulé pour vice du consentement, si un candidat passe sous silence, durant l'entretien d'engagement, un élément qui est susceptible de

Tribunal cantonal TC Page 6 de 8 porter une atteinte considérable à sa capacité de travail et, par conséquent, à l'exécution du contrat (ATF 132 II 161 consid. 4). 3. En l'espèce, il y a lieu d'examiner si le SFP était légitimé à se prévaloir d'un vice du consentement découlant de l'absence du recourant durant près d'un mois sur les quatre mois et demi du contrat de travail pour invalider ledit contrat. 3.1. Le recourant a été engagé pour une durée déterminée de quatre mois et demi à un taux d'activité de 60%. Selon les informations fournies par les parties en procédure de recours, cet engagement lui a été proposé afin de remplacer la titulaire du poste et de pallier l'absence de longue durée d'un collaborateur. Son activité devait porter sur l'enregistrement, dans le système informatique du SFP, des données d'une centaine de contrats d'apprentissage pour la rentrée 2023/24. Il devait en outre apporter son aide dans le cadre d'un projet informatique en phase de finalisation. On peut comprendre dans ces circonstances que, compte tenu de la courte durée du contrat et de la surcharge de travail du SFP durant la période contractuelle, il était crucial pour l'employeur que le recourant soit présent du début à la fin de son contrat, hormis les 9.5 jours de vacances convenus contractuellement. Il est donc hautement probable qu'en sachant que le potentiel futur employé serait absent pendant une durée de plusieurs semaines pour effectuer son service militaire, l'autorité intimée aurait renoncé à conclure ledit contrat d'engagement. Il s'agit donc bien d'un élément essentiel du contrat, comme allégué par le SFP. Autrement dit, subjectivement, l'erreur consistant à tabler sur la présence en continu du recourant durant la période considérée, sous réserve de quelques jours de vacances, a bien déterminé le SFP à conclure le contrat. 3.2. Il n'est pas contesté par les parties que l'éventuelle absence du recourant pour effectuer son service militaire pendant la durée contractuelle n'a pas été thématiquement abordée durant l'entretien d'embauche du 8 mai 2023. Chacune des parties allègue qu'il appartenait à l'autre de le faire. Reste à savoir si, objectivement, le recourant pouvait reconnaître, de bonne foi, que sa présence effective pendant toute la durée contractuelle, hormis les vacances convenues, représentait un élément essentiel du contrat pour l'autorité d'engagement. 3.2.1. La conclusion d'un contrat de travail est généralement précédée d'un entretien d'embauche, dont l'objectif principal est de permettre aux parties contractantes potentielles de se faire une idée concrète sur les conditions entourant les différents aspects de la future relation de travail. L'employeur doit pouvoir être en mesure de décider s'il veut engager le candidat pour le travail proposé; inversement, le candidat doit pouvoir décider s'il veut accepter l'emploi envisagé. Les deux parties ont donc besoin de certaines informations. Du côté de l'employeur, ce besoin d'information est pris en compte par le fait qu'il est en principe autorisé à demander des renseignements sur le candidat à des tiers et que ce dernier a l'obligation de fournir de manière conforme à la vérité les informations

personnelles nécessaires et exigées pour la sélection. Dans ce contexte, le candidat doit répondre aux questions posées par l'employeur (obligation de renseigner) et lui fournir spontanément certaines informations (obligation de révéler; arrêt TF 8C_387/2022 du 21 août 2023 destiné à la publication, consid. 5.2.1). L'étendue et la portée de ces obligations sont controversées dans la doctrine et la pratique. D'une manière générale, l'employé est tenu, dans le cadre de son obligation de renseigner, de répondre

Tribunal cantonal TC Page 7 de 8 conformément à la vérité aux questions qui ont un rapport direct avec le poste de travail et le travail à effectuer, si les informations demandées présentent un intérêt objectif direct pour la relation de travail spécifique, ce qui s'apprécie en fonction de la durée prévue des rapports de travail, des tâches à accomplir, du type d'entreprise et de la position future de l'employé dans celle-ci. Indépendamment du poste à pourvoir, le travailleur doit, dans le cadre de son obligation de révélation, communiquer de lui-même tout ce qui le fait apparaître comme (absolument) inapte à occuper celui-ci, et ce qui exclut en pratique ou entrave considérablement la fourniture de la prestation de travail de manière conforme au contrat. C'est par exemple le cas lorsque l'intéressé n'est pas du tout en mesure de fournir la prestation de travail en question, faute de capacités correspondantes (absence de formation ou de pratique professionnelle), lorsqu'il n'est pas en mesure de travailler en raison d'affections chroniques, de maladies graves ou contagieuses ou lorsqu'il est établi qu'il sera, selon toute vraisemblance, malade ou en cure au moment de son entrée en fonction (ATF 132 II 161 consid. 4.2; arrêt TF 8C_387/2022 du 21 août 2023 destiné à la publication, consid. 5.2.2).

3.2.2. En l'occurrence, l'autorité intimée a proposé au recourant un contrat d'engagement pour une durée déterminée de quatre mois et demi, soit un laps de temps relativement court. Comme relevé ci-avant (consid. 3.1), la disponibilité du candidat pendant l'intégralité de la durée contractuelle représentait un élément crucial pour l'employeur, qui n'aurait pas conclu le contrat avec le recourant s'il avait été informé que ce dernier devrait s'absenter plusieurs semaines pour effectuer son service militaire. Or, même en sachant que l'intéressé était soumis aux obligations militaires puisqu'il avait dû prendre un jour de congé dans ce contexte durant son engagement précédent en qualité de stagiaire, le SFP ne pouvait pas savoir que le jeune homme de 22 ans qu'il envisageait d'engager serait astreint à effectuer un service militaire de plusieurs semaines à l'automne 2023. Il n'était donc pas tenu de l'interroger expressément sur ce point lors de l'entretien d'embauche. En ce qui concerne le recourant, les remarques suivantes s'imposent. Le SFP lui proposait un contrat d'une durée déterminée relativement courte, à savoir quatre mois et demi. Il savait en outre que le choix s'était porté sur sa personne car il travaillait pour le même employeur depuis près d'une année en qualité de stagiaire et connaissait donc très bien les tâches à effectuer, de sorte qu'il pouvait être efficace dès le premier jour, sans formation complémentaire. Enfin, ayant travaillé pendant un an pour cet employeur, il devait savoir que la période pour laquelle il était engagé était une période très chargée, notamment s'agissant de la saisie de tous les contrats d'apprentissage. Il devait donc, dans ces conditions, être conscient que sa présence effective pendant toute la durée contractuelle, à l'exception des jours de vacances convenus, était cruciale pour le SFP. Dans ces conditions, il devait, au cours de l'entretien d'embauche, thématiser le fait qu'il avait été informé quelques jours plus tôt que son prochain cours de répétition aurait lieu du 25 septembre au 13 octobre 2023, ce qui représentait une absence de trois semaines sur une durée contractuelle de quatre mois et demi seulement. Objectivement, dans les circonstances évoquées ci-dessus, force est donc d'admettre que l'intéressé aurait pu et dû se rendre compte que sa présence en continu jusqu'à la fin de l'année représentait un élément essentiel

du contrat du point de vue de son employeur. Le recourant doit par conséquent se voir opposer son inaction. 3.2.3. Compte tenu de ce qui précède, le SFP était en droit d'invalider le contrat d'engagement, celui-ci ayant été conclu sous l'empire d'un vice du consentement. Le recours sera par conséquent rejeté et la décision attaquée confirmée.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 8 4. La Cour ayant jugé la cause au fond, la requête d'effet suspensif est devenue sans objet. 5. Vu la valeur litigieuse inférieure à CHF 30'000.-, il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 134a CPJA). En outre, compte tenu de l'issue du litige, il n'est pas alloué d'indemnité de partie (art. 137 CPJA a contrario). la Cour arrête : I. Le recours (601 2023 119) est rejeté. II. La requête d'effet suspensif (601 2023 120), devenue sans objet, est rayée du rôle. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué d'indemnité de partie. IV. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours constitutionnel subsidiaire auprès du Tribunal fédéral, à Lausanne, dans les 30 jours dès sa notification. Fribourg, le 17 octobre 2023/dbe La Présidente Le Greffier

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