

FR_GERICHTE 601 2023 38 vom 14. Dezember 2023

FR Kantonsgericht, 2023-12-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2023_38

FR: FR_GERICHTE 601 2023 38 du 14 décembre 2023

IT: FR_GERICHTE 601 2023 38 del 14 dicembre 2023

Regeste

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

Erwägungen

E. 6

février 2008 consid. 2.2; 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4; 8C_182/2013 du

E. 6.1

Cela étant, force est de constater qu'au moment où il a été mis un terme aux relations de service le 17 février 2023 (pour le 31 mars 2023), ce dernier se trouvait en période probatoire prolongée, sous l'égide de l'ancien régime, de sorte que seul l'art. 32 al. 3 aLPers - qui prescrit un délai de résiliation de deux mois pour la fin d'un mois - devait trouver application (cf. consid. 3.1 in fine et 3.2 in fine). Or, en l'occurrence, le collaborateur n'a bénéficié que d'un mois de délai de congé, et non des deux prescrits.

E. 6.2

Dans pareille situation, selon la jurisprudence de la Cour qui s'attache à des considérations civiles applicables ici par analogie, il y a lieu de retenir qu'un congé donné pour un terme inexact n'est pas nul, mais reporté au prochain terme usuel utile (cf. arrêt TC FR 601 2008 157 du 6 mars 2009 consid. 3c in RFJ 2010 p. 268, confirmé par arrêt TF 8C_356/2009 du 20 février 2010 consid. 3, et les références citées, notamment arrêt TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 consid. 3.1; cf. ég. 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 5.1, dans lequel le Tribunal fédéral n'a pas jugé arbitraire que la juridiction neuchâteloise procède de la sorte). L'indication erronée du délai de congé a, dans les circonstances du cas d'espèce, dès lors pour seule conséquence de reporter celui-ci, mais ne peut en aucun cas donner lieu à des prétentions en paiement d'une indemnité pour résiliation injustifiée. Ainsi, il faut constater que les rapports de service ont pris fin le 30 avril 2023 et que le recourant a droit à percevoir son traitement pour cette période, part au treizième salaire comprise, après déductions des charges sociales y relatives.

Tribunal cantonal TC Page 13 de 15

E. 7

avril 2021 (cf. courriel de la cheffe de section adressé au recourant le 7 juillet 2021, à 10h39, dossier de l'autorité intimée, pièce 11). Surtout, il a ratifié, sans le contester, le contrat du 26 août 2021, prévoyant expressément une période probatoire de douze mois. Ainsi et contrairement à ce qu'il se borne à soutenir, il se trouvait bel et bien en période probatoire du 1er septembre 2021 au 1er septembre 2022. Compte tenu des circonstances qui précèdent, c'est pour le moins téméraire de sa part de soutenir le contraire, près de dix-huit mois après son (second) engagement. Ce grief, manifestement mal fondé et tardif,

doit dès lors être écarté. 5.2. Pour le même motif, le recourant est malvenu de remettre en cause la prolongation de sa période probatoire jusqu'au 28 février 2023, annoncée par courrier du 11 juillet 2022. Du considérant qui précède portant sur le droit transitoire (cf. consid. 3.2), il découle au surplus que l'ancien droit doit trouver application, s'agissant aussi bien de la période probatoire fixée initialement dans un contrat antérieur au 1er janvier 2022 que de sa prolongation. Or, en l'espèce, du moment que le contrat de travail entre le recourant et la DFIN conclu le 26 août 2021 prévoyait un temps d'essai (sous l'ancien régime) de douze mois, conformément à l'art. 31 al. 1 aLPers, la prolongation de celui-ci devait se faire à l'aune de l'art. 32 al. 3 aLPers, lequel autorise que le temps d'essai soit rallongé d'un an au maximum. Le recourant ne peut dès lors pas être suivi lorsqu'il prétend que son temps d'essai ne pouvait pas être prolongé de six mois mais aurait dû être plafonné à douze mois au total, en application de l'art. 31 al. 1 et 3 LPers.

Tribunal cantonal TC Page 12 de 15 5.3. En définitive, contrairement à ce que tente vainement de démontrer le recourant, le licenciement litigieux prononcé le 17 février 2023 doit être considéré comme une résiliation en temps utile survenue encore pendant la période d'essai. 5.4 Sur le plan matériel, il ressort des évaluations menées le 9 décembre 2021, le 10 mars 2022 et le 30 juin suivant, des notes de séance du 15 septembre et du 14 novembre 2022 ainsi que du compte-rendu du directeur de B. _____ du 23 novembre 2022, que le collaborateur n'était pas en mesure de répondre totalement aux exigences de sa nouvelle fonction, notamment sous l'angle qualitatif de ses prestations, de son autonomie et du respect des consignes. Il était en particulier reproché au collaborateur de ne pas avoir documenté le traitement de plusieurs tickets d'incident dont il avait été chargé; à ce propos, il était pour le moins osé de sa part de mettre en exergue, vraisemblablement lors de l'entretien du 14 novembre 2022, que sur les huitante anomalies annoncées, il n'en restait finalement qu'une quarantaine, en prenant en compte une marge d'erreur de 50% (échange de courriels entre le collaborateur et le responsable du centre de compétences des 15 et 16 novembre 2022, bordereau de pièces produit par le recourant, pièce 18). Ce nombre d'erreurs - considérable - confirme à n'en point douter que l'objectif du respect des procédures n'était pas atteint, alors même que cet objectif avait été discuté en fin de séance, le 15 septembre 2022. Lors de cette rencontre, un exemple concret de suivi avait du reste été effectué, en vain, le collaborateur n'ayant pas été en mesure d'effectuer l'opération de manière irréprochable. Dans ces conditions, il sied d'admettre que la DFIN s'est prévaluée de motifs objectivement suffisants au sens de la jurisprudence pour justifier la résiliation des rapports de travail en période probatoire, celle-là étant au demeurant proportionnée. Le recourant ne peut ainsi valablement faire valoir une violation de l'art. 46 al. 1 let. a ou c LPers, ni d'ailleurs d'une atteinte à sa santé ou sa personnalité. 6.

E. 7.1

Au vu de l'ensemble de ce qui précède, le recours (601 2023 38) doit être très partiellement admis et la décision de licenciement du 17 février 2023 modifiée en ce sens que les relations de service ont pris fin le 30 avril 2023. La DFIN est invitée à verser au recourant son traitement net jusqu'à cette date, part au treizième salaire comprise. Quant à la requête (602 2023 39) d'octroi de l'effet suspensif, elle devient sans objet.

E. 7.2

Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire de donner suite aux mesures d'instruction requises, l'interrogatoire des parties, d'autres témoins ou encore la production du rapport

médical du Dr C. _____ demandés par le recourant 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; 145 I 167 consid. 4.1; arrêts TF 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 3.2; 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). A ce stade, il est encore souligné que le recourant s'est, dans ses observations du 3 juillet 2023, référé aux réquisitions de preuves formulées dans son mémoire de recours et a en particulier fait valoir que les parties devaient être interrogées, "comme le prévoit l'art. 91 CPJA". Il est renvoyé sur ce point à l'appréciation anticipée des preuves opérée ci-dessus et il est rappelé à l'intéressé que la tenue de débats, ou le droit à une audience publique au sens des art. 6 par. 1 CEDH et 91 CPJA - qui nécessite une requête explicite - doit être différenciée de l'audience d'instruction, visant à établir les faits, au sens de l'art. 46 al. 1 let. c CPJA (arrêt TC FR 601 2022 138/139 et 601 2023 34 du

E. 7.3

Le recourant ayant conclu principalement à une réintégration (et subsidiairement à l'octroi d'une indemnité équivalant à dix-huit mois de traitement), la valeur litigieuse de CHF 30'000.- est nécessairement atteinte, de sorte que 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]). La DFIN, ayant agi comme employeur, ne bénéficie ni de l'exonération des frais de procédure prévue par l'art. 133 CPJA ni de celle de l'indemnité de partie de l'art. 139 CPJA (cf. arrêts TC FR 601 2016 167 du 27 octobre 2017 consid. 9 et les références citées; 601 2021 181 du 7 avril 2022 consid. 9.1). En l'occurrence, il y a lieu d'admettre que le recourant succombe pour l'essentiel, étant rappelé que ses conclusions visaient exclusivement à remettre en cause le principe même du renvoi, et que celles-ci sont entièrement rejetées. Vu l'admission très partielle du recours, il se justifie dès lors de considérer qu'il obtient gain de cause pour 10% et l'Etat de Fribourg pour 90%. Les frais de procédure, par CHF 2'000.-, sont ainsi mis à la charge des parties dans cette même mesure, soit CHF 1'800.- à charge du recourant et CHF 200.- à charge de l'Etat de Fribourg.

E. 7.4

Pour la même raison, le recourant a droit à une indemnité de partie réduite (cf. art. 137 et 138 al. 2 CPJA), fixée dans les limites du tarif cantonal du 17 décembre 1991 des frais de procédure et des indemnités en matière de juridiction administrative (Tarif JA; RSF 150.1), lequel prévoit en particulier à son art. 8 al. 1 un tarif horaire de CHF 250.- et à son art. 9 al. 2 un remboursement de CHF 0.40 par photocopie ainsi que des débours au prix coûtant (cf. art. 9 al. 1 Tarif JA).

Tribunal cantonal TC Page 14 de 15 En l'espèce, la liste de frais produite par Me Adrien de Steiger le 21 novembre 2023, qui comptabilise un montant d'honoraires de CHF 5'745.80, semble répondre à ces exigences, les débours facturés n'étant toutefois pas détaillés. Compte tenu du gain de cause très partiel, il y a lieu de réduire le montant de ces honoraires dans la mesure précitée. L'indemnité de partie allouée au recourant est ainsi fixée à CHF 654.70 (CHF 574.60 d'honoraires + CHF 33.30 de débours + CHF 46.80 de TVA à 7.7%). (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 15 de 15 la Cour arrête : I. Le recours (601 2023 38) est partiellement admis en ce sens que les relations de service entre le collaborateur et l'Etat de

Fribourg ont pris fin le 30 avril 2023. L'Etat de Fribourg versera au recourant son traitement jusqu'à cette date, part au treizième salaire comprise, après déduction des charges sociales. Le recours est rejeté pour le surplus, II. La requête (601 2023 39) d'octroi d'effet suspensif, devenue sans objet, est rayée du rôle. III. Les frais de procédure, par CHF 2'000.-, sont mis à la charge du recourant à raison de CHF 1'800.-, et à la charge de l'Etat de Fribourg à raison de CHF 200.-. S'agissant du recourant, les frais judiciaires sont compensés par l'avance de frais de CHF 2'000.- qu'il a versée et dont le solde de CHF 200.- lui est restitué. IV. Il est alloué au recourant, à titre d'indemnité de partie réduite, un montant de CHF 654.70 (y compris CHF 46.80 de TVA), à la charge de l'Etat de Fribourg. V. 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 des frais de procédure et de l'indemnité de partie 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 14 décembre 2023/smo La Présidente La Greffière-rapporteure

E. 12

juillet 2023 consid. 2.4.2; cf. arrêts TF 2C_640/2020 du 1er décembre 2020; TC FR 601 2021 181/182 du 7 avril 2022 consid. 8.2).

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