

# FR\_GERICHTE 601 2025 75 vom 2. Oktober 2025

FR Kantonsgericht, 2025-10-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_601\\_2025\\_75](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2025_75)

FR: FR\_GERICHTE 601 2025 75 du 2 octobre 2025

IT: FR\_GERICHTE 601 2025 75 del 2 ottobre 2025

## Regeste

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

## Erwägungen

### E. 24

février 2023 et 27 octobre 2023. Celles-ci concluaient qu'il dépassait les objectifs fixés et/ou que ses prestations étaient supérieures aux attentes. Le 20 novembre 2023, la DEEF et l'intéressé ont conclu une convention de formation afin de lui permettre d'entreprendre un master en droit en cours d'emploi à partir du 1er février 2024. B. Par un nouveau contrat du 11 octobre 2024, la DEEF a engagé A. \_\_\_\_\_ à 100% en qualité de juriste. L'entrée en fonction a été fixée au 1er décembre 2024 et la période probatoire arrêtée à six mois. Quelques mois auparavant, sa supérieure directe avait quitté B. \_\_\_\_\_ et l'ancien chef de section, parti vraisemblablement en 2021, avait repris son poste. Le 10 mars 2025 a eu lieu un entretien intermédiaire en présence du précité et du nouveau chef de section. A cette occasion, il a été retenu que les objectifs n'étaient pas atteints et/ou que les prestations de A. \_\_\_\_\_ étaient inférieures aux attentes. Il lui a notamment été reproché de ne pas traiter certains dossiers alors que cela lui avait été ordonné, de ne pas collaborer avec certains de ses collègues, de remettre régulièrement en question ceux-ci et son supérieur ou encore de réagir de manière irritable en situation de conflit et d'avoir un comportement accusateur plutôt que conciliateur. Le collaborateur a notamment été invité à faire preuve de davantage de respect envers ses collègues et à améliorer sa communication avec ces derniers ainsi qu'avec son supérieur. Le 21 mars 2025, l'intéressé a formulé des observations circonstanciées à propos de cette évaluation. Le 3 avril 2025, le collaborateur a été reçu par le chef de service, le chef de section et le responsable RH de B. \_\_\_\_\_. Lors de cet entretien, non protocolé, des réserves quant à son avenir au sein du service ont vraisemblablement été émises. Au terme de l'entretien, il a été décidé un temps de réflexion. Lors d'une séance du 7 avril 2025, en présence des mêmes personnes, le collaborateur a été informé du fait qu'il allait être licencié. Par décision du lendemain 8 avril 2025, se référant à ces entretiens et rappelant les réserves émises par rapport à l'adéquation de son profil avec les besoins de B. \_\_\_\_\_, la DEEF a mis fin aux rapports de service du collaborateur avec effet au 31 mai 2025 et l'a libéré de suite de son obligation de travailler. C. Agissant le 24 mai 2025, A. \_\_\_\_\_ interjette recours contre cette décision auprès du Tribunal cantonal et conclut à l'octroi d'une indemnité équivalant à six mois de traitement, pour un montant arrondi à CHF 40'000.-. Pour l'essentiel, il fait valoir que les tâches qu'il effectuait en tant que collaborateur scientifique étaient identiques à celles de juriste. Pour cette raison et se référant

Tribunal cantonal TC Page 3 de 7 en outre à ses divers engagements au sein de B. \_\_\_\_\_, il considère qu'il devait être renoncé à lui imposer une nouvelle période probatoire. Pour le

reste, il se plaint d'une violation de l'interdiction de l'arbitraire et de la bonne foi, la décision ayant été prise sur un coup de tête par son chef de section, suivi par le chef de service. De son point de vue, il a été licencié car il a osé aborder certains dysfonctionnements au sein de B. \_\_\_\_\_, notamment dans le respect des procédures. Il dénonce également le fait que certains collaborateurs sont proches du chef de service et influencent concrètement certaines décisions prises. Il relève également que le préavis du SPO a été requis le 4 avril 2025 alors que tous avaient décidé de se laisser le temps de la réflexion pendant le week-end suite à la rencontre du 3 avril 2025. Enfin, il estime que les motifs de résiliation ne sont pas fondés et qu'à tout le moins, sa période probatoire aurait dû être prolongée. Invitée à se déterminer, la DEEF formule ses observations le 9 septembre 2025 et conclut au rejet du recours. En substance, elle soutient qu'il est erroné de considérer que les tâches effectuées en tant que collaborateur scientifique et en qualité de juriste étaient les mêmes. Quoiqu'il en soit, les termes du contrat, signé par le recourant, notamment le principe même de sa période probatoire, ne sont désormais plus discutables. Pour ce qui a trait aux prétendus conflits d'intérêts entre le chef de service et certains des collaborateurs de B. \_\_\_\_\_, elle relève que les allégués du recourant ne sont pas étayés. Elle relève également que plusieurs éléments soulevés dans le mémoire de recours ne sont pas pertinents. Enfin, elle rappelle les reproches faits à l'endroit du recourant lors de l'entretien du 10 mars 2025 et conteste la violation de l'interdiction de l'arbitraire et de la bonne foi. Le 20 septembre 2025, le recourant formule des contre-observations, maintenant pour l'essentiel sa position. Aucun autre échange d'écritures n'a eu lieu entre les parties. Il sera fait état des arguments développés par celles-ci, dans les considérants en droit du présent arrêt, pour autant que cela soit utile à la résolution du litige. en droit 1. Déposé dans le délai et les formes prescrits (art. 79 ss du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative, CPJA; RSF 150.1), et l'avance de frais ayant été versée en temps utile, le recours est recevable en vertu des art. 114 al. 1 let. a CPJA et 132 al. 1 de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1). L'autorité de céans peut ainsi entrer en matière sur ses mérites. 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 (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).

Tribunal cantonal TC Page 4 de 7 En vertu de l'art. 96a al. 1 let. a CPJA, l'autorité de recours examine avec retenue les décisions d'une autorité à laquelle la législation accorde une large marge d'appréciation, notamment s'agissant des décisions relatives à l'évaluation du travail, des aptitudes et du comportement d'une personne. 3. 3.1. Aux termes de l'art. 31 LPers, le collaborateur ou la collaboratrice est soumis■e à une période probatoire de six mois (al. 1). Durant la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, sous réserve de l'art. 46 LPers. La résiliation est communiquée par pli recommandé (al. 2). Durant les deux premiers mois de la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre une semaine d'avance pour la fin d'une semaine. Dès le troisième mois, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (al. 3). S'il existe un doute sur la capacité du collaborateur ou de la collaboratrice d'occuper le poste de travail, la période probatoire peut être prolongée de six mois au plus. Au terme de cette prolongation, une nouvelle prolongation n'est pas possible (al. 4). Il peut être renoncé, dès l'engagement ou pendant la période probatoire, à tout ou partie de celle-ci pour les contrats de durée déterminée, ou lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a déjà

exercé antérieurement la fonction concernée, ou encore lorsque les prestations, le comportement et les aptitudes sont comparables à celles d'une personne expérimentée. Les art. 34 et 35 LPers sont en outre réservés (al. 5). Selon le message de la LPers relatif à la période probatoire, "[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 du 28 novembre 2000 accompagnant le projet de LPers, BGC 2001, p. 1005 ss, 1018). 3.2. Selon la jurisprudence, durant la période probatoire, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de résiliation. Ainsi, 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. L'autorité de recours n'a donc pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre. La période probatoire est en effet aménagée afin de permettre aux parties de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur donnant l'occasion 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. Si les rapports contractuels qu'elles ont noués ne répondent pas à leur attente, les parties doivent pouvoir s'en libérer rapidement. En d'autres termes, avant la fin de la période probatoire, les parties ne peuvent pas s'attendre à ce que les rapports de travail s'inscrivent dans la durée (arrêt TF 1C\_36/2024 du 8 avril 2024 consid. 3.2, et les références citées). En somme, la cour cantonale n'est fondée à intervenir qu'en cas de résiliation abusive (cf. art. 46 LPers) ou 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 (arrêt TC FR 601 2023 67 du 19 décembre 2024 consid. 4.1).

Tribunal cantonal TC Page 5 de 7 3.3. A titre préliminaire, avec la DEEF, la Cour relève que le mémoire de recours – relativement confus – évoque à plus d'un titre des faits qui non seulement ne sont pas étayés, mais qui sont en outre souvent hors de propos. Il en va ainsi en particulier des allégations du recourant à propos des prétendus problèmes de santé dont souffrirait son chef de section ou des spéculations formulées au sujet du retour de celui-ci au sein de B.\_\_\_\_\_. Ces éléments ne présentent en effet aucun lien avec le licenciement litigieux. Dans le même ordre d'idées, les bonnes qualifications du précité obtenues de la part de son ancienne cheffe de section pour ses fonctions d'inspecteur et de collaborateur scientifique ne sont pas déterminantes. Il n'est en effet pas contesté que son profil convenait alors à celle-ci et qu'il remplissait à satisfaction les tâches inhérentes auxdites fonctions. Par ailleurs, même s'il devait être tenu pour établi que les parties avaient convenu de se laisser le temps du week-end pour réfléchir à la suite à donner à l'entretien du 3 avril 2025, rien n'empêchait B.\_\_\_\_\_ de requérir d'ores et déjà le préavis du SPO, lequel n'emporte de toute manière pas décision. En l'espèce, c'est bien plutôt le comportement du précité et sa collaboration avec ses collègues et son supérieur depuis son entrée en fonction en tant que juriste qui doivent être appréciés. 3.4. A cet égard, la Cour relève que, au vu des dispositions précitées, une nouvelle période probatoire se justifiait pleinement dès lors que

le recourant avait été engagé à une nouvelle fonction. Contrairement à ce qu'il soutient, ni le fait qu'il ait été engagé à un autre titre à B. \_\_\_\_\_ par le passé, ni son affirmation selon laquelle les tâches qui lui étaient assignées en tant que juriste étaient identiques à celles exercées en qualité de collaborateur scientifique ne permettent de modifier ce constat.

L'intéressé a en effet ratifié le contrat de travail du 11 octobre 2024, qui prévoyait expressément une période probatoire de six mois, sans la contester ni même soulever la problématique de ladite période. Dans ces conditions, il est désormais malvenu de la remettre en question dans son principe en prétextant qu'il était alors une partie faible au contrat et ne pouvait s'y opposer au risque de ne pas être engagé. Il faut du reste rappeler que, lors de la conclusion du contrat litigieux, il se trouvait au bénéfice de deux contrats à durée indéterminée, ce qui relativise la position de faiblesse dont il cherche à se prévaloir.

3.5. Eu égard au comportement du précité, il y a lieu de constater que la période probatoire a entièrement rempli son but, soit celui de déterminer si les parties se convenaient mutuellement et si un rapport de confiance pouvait se créer. Considérant les reproches faits à l'endroit du collaborateur lors de l'entretien du 10 mars 2025, et en particulier les difficultés relationnelles entre lui et son supérieur direct – que le recourant reconnaît lui-même dans son mémoire –, il pouvait être considéré que tel n'était pas le cas. Ces motifs de licenciement sont en effet tout à fait légitimes dans le cadre du temps d'essai et ne constituent nullement un abus de droit, étant rappelé qu'aucune faute à proprement parler n'est exigée pour un renvoi en période probatoire. A cet égard, l'intéressé conteste certains des reproches faits à son encontre lors de la rencontre du 10 mars 2025, notamment par rapport aux tensions et conflits avec ses collègues, qu'il aurait réglés lui-même en allant en parler avec eux après l'évaluation. Il affirme que les manquements reprochés par le chef de section ne correspondent pas à la version des collègues concernés. Il perd cependant de vue qu'il se trouvait en période probatoire et que l'impossibilité de construire une relation de confiance – notamment avec son supérieur direct – nécessaire à l'accomplissement des tâches confiées, était un élément suffisant, à lui seul, pour mettre un terme aux relations de service. Il néglige également le fait que le supérieur est en tout temps en droit de donner à son subordonné des instructions et de lui fixer des axes d'améliorations,

Tribunal cantonal TC Page 6 de 7 notamment au niveau du comportement; en outre, il peut également avoir une vision différente de la situation et estimer qu'un collaborateur ne contribue pas à faire régner une bonne ambiance au sein de son équipe. Pour cette raison, comme on l'a vu, le licenciement durant la période probatoire comporte nécessairement une part de subjectivité.

3.6. Les autres arguments formulés par l'intéressé ne permettent pas d'aboutir à un autre constat. En particulier, il importe peu que les prestations du recourant en tant que juriste n'aient pas été remises en cause sur le plan technique, ou que ce dernier considère que sa manière de faire était correcte car il se posait les bonnes questions sur le respect – ou le non-respect – de certaines procédures au sein de B. \_\_\_\_\_ et osait dénoncer les dysfonctionnements du service. Ces éléments ne modifient en rien la constatation qui précède selon laquelle la collaboration entre l'intéressé et son supérieur direct ne fonctionnait pas. Il en va de même du fait qu'il n'aurait pas été assermenté pour sa fonction, antérieure, d'inspecteur, ou n'aurait pas reçu le cahier des charges y relatif, ces éléments n'ayant pas trait au comportement de l'intéressé durant la relation contractuelle ici pertinente. S'agissant du prétendu conflit d'intérêts existant entre le chef de service et certains collaborateurs, la Cour ne voit pas non plus en quoi cette allégation aurait concrètement influencé le prononcé de la décision litigieuse, le recourant lui-même admettant dans son mémoire de recours que, lors de l'entretien du 3 avril 2025, le chef de

service lui aurait fait savoir que si cela ne tenait qu'à lui, les rapports se seraient poursuivis mais qu'il devait respecter la volonté du chef de section. A cela s'ajoute que le recourant ne se prévaut d'aucune connivence entre les deux précités. Enfin, contrairement à ce que semble soutenir le recourant, vu la formulation potestative de l'art. 31 al. 4 LPers et les circonstances du cas d'espèce, rien n'obligeait l'autorité intimée à prolonger sa période probatoire, qui n'était du reste pas encore arrivée à échéance. Le licenciement est ainsi proportionné. 3.7. Sur le vu de ce qui précède, la Cour retient que la décision reposait sur des motifs légitimes et qu'aucun élément ne permet d'admettre que ce licenciement était abusif, arbitraire ou contraire à la bonne foi. Le recours doit donc être rejeté et la décision de licenciement confirmée. 4. Selon l'art. 134a al. 2 CPJA, des frais de procédure sont perçus lorsque la valeur litigieuse égale au moins celle des prud'hommes, fixée à CHF 30'000.- (113 al. 2 let. d et 114 let. c du code de procédure civile du 19 décembre 2008, CPC; RS 272). En l'occurrence, considérant que le recourant a notamment conclu à ce qu'il lui soit versé une indemnité de CHF 40'000.-, il y a lieu de retenir que la valeur litigieuse est supérieure à CHF 30'000.- de sorte que des frais de procédure doivent être perçus (art. 134a al. 2 CPJA a contrario). Vu l'issue du recours, les frais de procédure, par CHF 2'000.-, sont mis à la charge du recourant qui succombe (art. 131 et 134a CPJA) et compensés avec l'avance de frais versée. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 7 de 7 la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. Partant, la décision du 8 avril 2025 est confirmée. II. Les frais judiciaires, par CHF 2'000.- sont mis à la charge du recourant. Ils sont compensés par l'avance de frais versée. III. 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 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 2 octobre 2025/smo La Présidente La Greffière-rapporteure

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