

NE_GERICHTE CDP.2013.172 vom 17. März 2014

NE Tribunal cantonal, 2014-03-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2013.172_d20140317

FR: NE_GERICHTE CDP.2013.172 du 17 mars 2014

IT: NE_GERICHTE CDP.2013.172 del 17 marzo 2014

Regeste

Révocation d'une démission affectée d'un vice du consentement.

Erwägungen

E. 1

a) Selon l'article 58 LPJA, la Cour de droit public du Tribunal cantonal connaît en instance unique des actions fondées sur le droit administratif et portant, notamment, sur des prestations pécuniaires découlant des rapports de service des agents de l'Etat et des communes, y compris les prestations d'assurances (let. a). Il faut comprendre par prestations pécuniaires au sens de cette disposition des prestations appréciables en argent réclamées à la collectivité publique par un de ses agents ou inversement (RJN 1994, p. 259). L'action de droit administratif est subsidiaire. Elle n'est pas recevable lorsque le demandeur peut faire valoir ses droits par la voie du recours (art. 59 LPJA). b) En l'espèce, le 13 juillet 2012, au moment où la demanderesse a présenté sa démission pour le 31 août 2012, ses rapports de travail étaient régis par la CCT Santé21 en vigueur pour la période du 1^{er} juillet 2008 au 31 décembre 2012. A teneur de l'article 2.2 al. 1 de cette convention, les institutions relevant du droit public engagent leur personnel par contrat écrit de droit public. L'employé ou l'employeur peut résilier le contrat de travail moyennant les délais suivants : 7 jours pendant le temps d'essai, 1 mois pour la fin d'un mois pendant la première année, 2 mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année et 3 mois pour la fin d'un mois dès la troisième année (art. 3.2.1 al. 1). La résiliation du contrat de travail se notifie par lettre recommandée; la date de réception fait foi. La lettre de résiliation peut également être remise en main propre avec signature d'un accusé de réception ou par devant témoin (art. 3.2.2 al. 1). Contrairement à ce qui prévaut en droit de la fonction publique pour la démission d'un fonctionnaire, à savoir qu'elle ne déploie aucun effet juridique aussi longtemps que l'autorité de nomination ne l'a pas acceptée au moyen d'une décision formelle (RJN 2008, p. 260), la résiliation par un employé soumis à la CCT Santé 21 de son contrat de travail ne nécessite pas qu'elle soit formellement acceptée par l'employeur (arrêt non publié de la CDP 2011.199 du 27.07.2011 cons. 3). En effet, l'acceptation formelle par l'employeur de la démission d'un fonctionnaire, qui est considérée comme la révocation de l'acte administratif (la nomination) qui a créé le rapport de service (Hänni , La fin des rapports de service en droit public, in RDAF 1995, p. 424), est l'expression du principe du parallélisme des formes, qui consiste à soumettre la révision d'un acte à la même procédure que son adoption. Rien de tel en ce qui concerne la demanderesse qui n'est pas nommée à une fonction publique au sens de la loi sur le statut de la fonction publique (LSt) mais engagée par contrat de droit public dont la seule résiliation a un effet constitutif. Il s'ensuit que ni le courrier de Y. du 18 juillet 2012 ni celui du 24 septembre 2012 ne constituaient des décisions sujettes à recours et que la voie de l'action est bel et bien ouverte. Introduite par ailleurs dans les formes légales (art. 60 al. 1 LPJA),

celle-ci est ainsi recevable.

E. 2

a) En tant qu'il s'agit de l'exercice d'un droit formateur unilatéral, la résiliation (démission) revêt un caractère univoque, inconditionnel et irrévocable (arrêt du TF du 28.10.2010 [8C_820/2009] cons. 5.2; ATF 128 III 129 cons. 2a, SJ 2002, p. 394 et les références citées). Ce principe découle du besoin de protection de la partie adverse, comme de son intérêt à la clarté des relations (ATF 128 III 70 cons. 2, SJ 2002, p. 302 et les références citées). Le principe d'irrévocabilité souffre toutefois quelques exceptions, par exemple lorsqu'une déclaration unilatérale d'invalidation est affectée d'un vice de la volonté (ATF 128 III 70 cons. 2; arrêt du TF du 27.02.2006 [4C.321/2005] cons. 5.2). b) Dans le cas particulier, la demanderesse a déclaré, le 10 septembre 2012, invalider son congé au motif qu'elle l'avait donné sous l'empire d'une crainte fondée. Pour qu'un acte soit invalidé au titre de la crainte fondée, les quatre conditions suivantes doivent être réunies : une menace dirigée sans droit contre une partie ou l'un de ses proches; la crainte fondée qui en résulte, l'intention de l'auteur de la menace de déterminer le destinataire à faire une déclaration de volonté et le lien de causalité entre la crainte et le consentement (arrêt du TF du 10.03.2006 [2P.256/2005] cons. 4.1 et la référence citée). On relèvera tout d'abord que la demanderesse a indiqué, sans que cela soit contesté par le défendeur, que la séance du 13 juillet 2012 n'était pas destinée, à l'origine, à lui faire part des griefs que son employeur nourrissait contre elle. Celle-ci a donc en quelque sorte été cueillie à froid, procédé s'accordant mal avec la correction que l'on est en droit d'attendre d'un employeur en particulier de droit public. On déplorera également l'absence d'un procès-verbal de cet entretien. Car, si les parties s'accordent sur le fait qu'il a porté sur la gestion du temps de travail de la demanderesse et l'utilisation prétendument erronée du système de timbrage, elles ne se rejoignent en revanche que partiellement sur la manière dont la séance s'est conclue. Selon l'employée, à 11 h 15, elle "a été invitée à présenter sa démission jusqu'à midi au plus tard, sous la menace qu'à défaut, une enquête administrative serait ouverte à son encontre, suivie d'un licenciement pour faute grave". Selon l'employeur, "(ses) représentants ont expliqué à la demanderesse qu'ils avaient l'intention d'ouvrir une procédure administrative à son encontre, sur la base des documents et des griefs qui lui ont été présentés" et "lui ont indiqué que si elle voulait éviter une telle procédure, Y. accepterait une démission donnée pour le 31 août 2012 et la libérerait de son obligation de travailler jusqu'à cette date". Où que se situe la vérité, il ne paraît pas nécessaire de clarifier la teneur exacte de cet entretien – si tant est que cela soit possible – car, dans un cas comme dans l'autre, la menace invoquée consistait dans le fait que le défendeur aurait ouvert une procédure administrative à l'encontre de la demanderesse si celle-ci n'avait pas consenti à démissionner. c) A cet égard, il a été jugé que le fait d'exposer à un fonctionnaire soupçonné d'une faute grave les possibilités qui s'offrent à lui pour parer à une procédure de suspension et de renvoi n'est pas critiquable du moment que ces informations lui sont utiles pour faire son choix en connaissance de cause et qu'elles sont exactes au vu des dispositions légales applicables. Placé dans cette situation, le fonctionnaire subit certes une pression, mais il n'est pas de ce fait victime d'une erreur essentielle (art. 23-27 CO), d'un dol (art. 28 CO) ou d'une crainte fondée (art. 29 CO), pour autant que cela se fasse dans le respect des garanties et des principes constitutionnels qui régissent l'activité administrative, en particulier celui de la bonne foi (arrêt du TF du 10.04.2003 [2P.183/2002] cons. 3.1; arrêt non publié de la CDP 2012.164 du 09.07.2012 cons. 4b). En l'espèce, l'ouverture d'une procédure administrative à l'encontre de la demanderesse aurait été justifiée selon le défendeur par des "problèmes de

gestion des horaires et du système de timbrage" Etabli le 19 septembre 2012, un document retrace depuis son engagement au mois de novembre 2011 jusqu'au mois de juin 2012 le nombre d'heures que celle-ci a effectuées à domicile, la nuit, les jours fériés et en séances externes, ainsi que jusqu'au mois de juillet 2012, les prétendues anomalies découvertes dans ses cartes de timbrage. Excepté à une reprise, le 7 mars 2012, où il lui a été demandé de ne pas avoir d'heures supplémentaires, la demanderesse n'a jamais fait l'objet du moindre reproche, qui soit documenté, sur la gestion de son temps de travail et l'usage du système de timbrage. Le soupçon d'une faute grave apparaît dès lors bien inconsistant. A cela s'ajoute que les faits reprochés, s'ils étaient avérés, constituaient sans aucun doute une violation des obligations incombant à l'employé au sens de l'article 3.2.2 al. 3 CCT Santé21, qui stipule que "la résiliation doit être précédée, en sus, d'un avertissement écrit". En présence d'une telle violation, les parties à la convention ont en effet voulu tempérer la rigueur de la sanction en donnant une chance au fonctionnaire de se ressaisir. Selon le texte de la convention, l'avertissement ne constitue pas en lui-même une sanction disciplinaire, mais une étape en principe obligatoire avant la résiliation ordinaire. Dans la mesure où l'avertissement porte atteinte à la situation juridique de son destinataire, il doit en outre revêtir la forme d'une décision sujette à recours (ATF 125 I 119 cons. 2; arrêt de la CDP du 12.02.2009 [TA.2008.385] cons. 5b, RJN 2004, p. 125 cons.4). Dans certaines circonstances, notamment lorsque la présence de l'employé est objectivement de nature à provoquer des perturbations susceptibles d'entraver la bonne marche du service, il peut certes être mis un terme au contrat de travail sans avertissement préalable. Dans le cas de la demanderesse, la nature des faits reprochés – pour autant qu'ils soient dûment établis – n'autorisait clairement pas l'employeur à s'affranchir, préalablement à toute résiliation, de la procédure d'avertissement. Force est ainsi de constater qu'en taisant à la demanderesse le fait que la loi lui imposait de l'avertir formellement, avant l'ouverture à son encontre d'une procédure administrative ou en ne lui indiquant pas pour quelle raison il estimait être en droit de renoncer à cette étape en principe obligatoire, le défendeur a manifestement contrevenu à son obligation d'agir selon les règles de la bonne foi, respectivement a violé son devoir d'information. La demanderesse n'a ainsi pas fait le choix de démissionner en toute connaissance de cause et on ne peut pas exclure qu'il aurait été différent si une information complète et objective lui avait été donnée. Il n'est pas déterminant de savoir si cette omission relève d'une méconnaissance des dispositions conventionnelles applicables, ce qui serait pour le moins surprenant de la part du directeur des ressources humaines du défendeur, ou d'une volonté de "faciliter" le choix de la demanderesse, mais la Cour de céans peine à se défaire de l'impression que certaines circonstances, non énoncées explicitement dans la procédure et sur lesquelles l'intéressée n'a donc pas pu se prononcer en connaissance de cause, ont pesé dans la manière d'agir du défendeur. Il convient dès lors de constater que la démission de la demanderesse est affectée d'un vice du consentement et que celle-ci était donc en droit de la révoquer, ce qu'elle a fait valablement le 10 septembre 2012, soit dans le délai d'une année dès connaissance du vice (art. 31 al. 1 et 2 CO), en se mettant au surplus à l'entière disposition de son employeur pour reprendre son travail en tout temps. A cet égard, on ne saurait déduire du fait qu'elle a cherché et trouvé un nouvel emploi que la demanderesse a, par actes concluants, ratifié la révocation viciée, une telle ratification, qui ne doit pas être admise trop facilement, n'étant pas présumée avant l'écoulement du délai d'un an (Commentaire romand, ch.39 ad art. 31 CO et les références). Dans son principe, la conclusion principale (no 1) de sa demande est par conséquent bien fondée, sans qu'il soit nécessaire de donner suite aux moyens de preuves

requis par la demanderesse.

E. 3

Les parties ont souscrit à la proposition du juge instructeur de renvoyer la question du montant dû à titre de salaire à une décision ultérieure. La demanderesse est ainsi invitée à transmettre au tribunal ses conclusions définitives, calculs à l'appui, étant entendu qu'en cas d'accord transactionnel entre les parties, la cause pourrait aussi être classée pour ce motif. Il sera également statué ultérieurement sur les frais et dépens de la procédure.

E. 4

(...)

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