

# **NE\_GERICHTE CDP.2014.165 vom 2. April 2014**

NE Tribunal cantonal, 2014-04-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CDP.2014.165\\_d20140402](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2014.165_d20140402)

FR: NE\_GERICHTE CDP.2014.165 du 2 avril 2014

IT: NE\_GERICHTE CDP.2014.165 del 2 aprile 2014

## **Regeste**

Résiliation avec effet immédiat en raison d'une mise en prévention.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

let. a CO, les antécédents pénaux ni la condamnation pénale d'un travailleur ne peuvent justifier une résiliation ordinaire du contrat de travail; ils constituent donc moins encore un motif de résiliation immédiate selon l'article 337 al. 2 CO (arrêt du TF du 31.01.2006 [4C.431/2005] cons. 2 et les nombreuses références). Dans cette affaire, le Tribunal fédéral, qui a jugé le licenciement immédiat abusif et injustifié, a notamment considéré que la condamnation qui avait motivé celui-ci portait sur des infractions (actes d'ordre sexuel avec des enfants) sans aucun rapport, même lointain, avec l'activité exercée par l'employé licencié (conseiller à la clientèle dans une entreprise active dans le domaine des espaces publicitaires); que les collaborateurs et les clients de l'employeur n'étaient pas censés connaître cette condamnation qui appartenait à la sphère privée de l'intéressé; qu'à supposer qu'ils le soient, seule une perturbation grave dans l'entreprise, après échec des mesures raisonnablement exigibles, aurait pu justifier son licenciement; qu'au surplus, il occupait dans l'entreprise une position subalterne et les faits de sa vie privée ne pouvaient pas compromettre sérieusement la réputation de la société.

3. Selon la jurisprudence précitée, la mise en prévention du recourant pour infractions à l'article 187 CP (actes d'ordre sexuel avec des enfants) est un élément inhérent à sa personnalité, qui ne peut justifier un licenciement (immédiat) que s'il a un lien avec le rapport de travail ou qu'il perturbe gravement celui-ci ou qu'il nuit à la réputation de l'employeur.

En l'occurrence, si les actes commis par l'intéressé n'ont aucun rapport direct avec sa fonction à l'Ecole Y. de maître titulaire, il n'en demeure pas moins qu'ils l'ont été au préjudice des enfants d'une collègue également enseignante à l'Ecole Y., avec laquelle il partageait de surcroît un bureau. Or, en sa qualité de titulaire d'une fonction publique, il appartenait au recourant de se montrer digne de la confiance que sa situation officielle exigeait de lui (art. 15LSt). Cela consistait au premier chef de faire preuve d'un comportement exemplaire également à l'égard de ses collègues (RJN 2002, p. 226, p. 231 cons. 3e). Les actes qu'il a reconnus avoir perpétrés constituent manifestement un manquement grave à ce devoir. Par ailleurs, s'il n'est pas établi que sa mise en prévention perturbait gravement le travail, l'employeur ne peut pas, étant donné la nature des faits reprochés, exiger de sa collègue qu'elle passe outre ses réticences personnelles et qu'elle collabore quotidiennement avec lui, comme on peut l'attendre de tout autre collaborateur (arrêt du TF du 31.01.2006 [4C.431/2005] cons. 3). Enfin, le recourant n'exerçait pas une

fonction subalterne dans une société à but lucratif mais était membre du corps enseignant de l'Ecole Y., dont le but est d'accueillir des élèves ayant terminé leur scolarité obligatoire et ayant 15 ans révolus (art. 5 du règlement des études des personnes en formation à l'Ecole Y.); afin de les former à une profession. La réputation de l'Ecole Y. ne peut dès lors être qu'entachée du fait que les actes répréhensibles commis par l'intéressé émanent de l'un de ses enseignants, dont il est en droit d'attendre, vu son statut, une attitude irréprochable et exemplaire. Il est à cet égard sans importance que celui-ci n'enseignait, au sein de l'école, qu'à de jeunes adultes et que ses victimes n'y étaient pas elles-mêmes scolarisées.

4. Il suit de ce qui précède que le licenciement immédiat du recourant se situe dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'employeur et apparaît au regard des circonstances comme une mesure soutenable. La décision entreprise ne prêtant ainsi pas flanc à la critique, le recours doit être rejeté.

Selon la pratique constante de la Cour de céans en matière de rapports de service, la procédure est gratuite. Vu le sort de la cause, il n'y a pas lieu à allocation de dépens.

5. Vu l'indigence du recourant, la décision litigieuse ayant retiré l'effet suspensif à son recours, l'assistance judiciaire lui sera accordée pour la présente procédure, qui n'apparaissait au demeurant pas d'emblée dépourvue de toute chance de succès.

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Rejette le recours.

2. Statue sans frais ni dépens.

3. Accorde au recourant l'assistance judiciaire pour la présente procédure de recours et désigne Me A., avocate à La Chaux-de-Fonds comme mandataire d'office.

Neuchâtel, le 24 octobre 2014

## **E. 2**

a) Selon l'article 45 LSt, si des raisons d'inaptitude, de prestations insuffisantes, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'autres raisons graves ne permettent plus la poursuite des rapports de service, l'autorité qui a nommé peut ordonner le renvoi d'un titulaire de fonction publique. Aux termes de l'article 46 LSt, lorsque les faits reprochés au titulaire de fonction publique dépendent de sa volonté ou lorsque les exigences de la fonction ne sont pas remplies à satisfaction, le chef de service doit en avvertir par écrit l'intéressé après l'avoir entendu et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer. Il lui en suggère autant que possible certains moyens (al. 1). Faute d'amélioration constatée dans le délai imparti, le chef de service transmet le dossier à l'autorité de nomination avec ses observations (al. 2). Il en informe par écrit l'intéressé en mentionnant les faits ou omissions qui lui sont reprochés (al. 3). Selon l'article 48 LSt, si l'autorité de nomination estime que la violation des obligations de service ou le comportement de l'intéressé permettent la poursuite des rapports de service, elle peut renoncer à toute mesure ou prononcer un blâme assorti le cas échéant d'une menace de cessation des rapports de service (al. 1). Sinon, l'autorité de nomination prononce le renvoi du titulaire de fonction publique et lui notifie la décision moyennant un préavis de 3 mois pour la fin d'un mois (al. 2). En cas de violation grave des devoirs de service, l'autorité de nomination peut procéder au renvoi du titulaire de fonction publique avec effet immédiat, cas échéant sans avertissement préalable (al. 3). b) La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle. Conformément

aux principes dégagés par la jurisprudence du droit privé (mais qui peuvent être appliqués par analogie au droit de la fonction publique; arrêts du TF du 17.02.2011 [8C\_873/2010 ] cons. 7.2 et du 25.08.2009 [8C\_170/2009 ] cons. 4.2.2), elle doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie le licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 II 28 cons. 4.1, p. 31, 213 cons. 3.1, p. 220, 129 III 380 cons. 2.1, p. 382). Par manquement du travailleur, on entend en règle ordinaire la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 127 III 351 cons. 4a, p. 354 et les arrêts cités), mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate lorsque ceux-ci rendent peu envisageable le maintien de la relation de service (ATF 129 III 380 cons. 2.2, p. 382; arrêt du 13.09.2007 [1C\_142/2007 ] cons. 6.4; sur l'ensemble de la question, cf. également Nötzli , Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, Berne 2005, p. 151 ss nos 242 ss; Tercier/Favre/Eigenmann , Les contrats spéciaux, 2009, p. 559 ss no 3748 ss; Ventura-Zen-Ruffinen , La résiliation pour justes motifs des contrats de durée, 2007, p. 198 ss nos 526 ss). c) Les infractions que le travailleur perpète à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate. Une résiliation consécutive à la condamnation du travailleur pour une infraction qui n'avait aucun lien avec l'employeur ni avec l'exécution du travail a également été jugée valable (JAR 1987, p. 207 : chauffeur-livreur condamné pour instigation au meurtre). Cela étant, les antécédents pénaux d'un travailleur, de même que sa mise en prévention ou son inculpation dans une cause pénale, sont des éléments de sa personnalité au sens de l'article 336 al. 1 let. a CO; ils peuvent cependant, selon les circonstances, avoir un lien avec le rapport de travail ou perturber gravement le travail dans l'entreprise, de sorte que, dans ces hypothèses, le licenciement échappe à l'interdit de cette disposition. Ils peuvent également nuire à la réputation de l'entreprise pour laquelle la personne travaille et leur incidence sera donc appréciée plus sévèrement, au détriment du travailleur, lorsque celui-ci exerce une fonction dirigeante et représentative. Un lien avec le rapport de travail ne peut pas être admis du seul fait que les clients de l'employeur pourraient, de manière fortuite, être informés des condamnations subies par le travailleur. Il s'impose de tenir compte, quand le but de l'entreprise n'est pas uniquement lucratif mais plutôt idéal, spirituel, confessionnel ou social, du caractère de l'infraction et des perturbations spécifiques qu'elle peut engendrer dans ce contexte particulier. En dehors des hypothèses réservées par l'article 336 al. 1 let. a CO, les antécédents pénaux ni la condamnation pénale d'un travailleur ne peuvent justifier une résiliation ordinaire du contrat de travail; ils constituent donc moins encore un motif de résiliation immédiate selon l'article 337 al. 2 CO (arrêt du TF du 31.01.2006 [4C.431/2005 ] cons. 2 et les nombreuses références). Dans cette affaire, le Tribunal fédéral, qui a jugé le licenciement immédiat abusif et injustifié, a notamment considéré que la condamnation qui avait motivé celui-ci portait sur des infractions (actes d'ordre sexuel avec des enfants) sans aucun rapport, même lointain, avec l'activité exercée par l'employé licencié (conseiller à la clientèle dans une entreprise active dans le domaine des espaces publicitaires); que les collaborateurs et les clients de l'employeur n'étaient pas censés connaître cette condamnation qui appartenait à la sphère privée de l'intéressé; qu'à supposer qu'ils le soient, seule une perturbation grave dans l'entreprise, après échec des mesures raisonnablement exigibles, aurait pu justifier son licenciement; qu'au surplus, il

occupait dans l'entreprise une position subalterne et les faits de sa vie privée ne pouvaient pas compromettre sérieusement la réputation de la société.

### **E. 3**

Selon la jurisprudence précitée, la mise en prévention du recourant pour infractions à l'article 187 CP (actes d'ordre sexuel avec des enfants) est un élément inhérent à sa personnalité, qui ne peut justifier un licenciement (immédiat) que s'il a un lien avec le rapport de travail ou qu'il perturbe gravement celui-ci ou qu'il nuit à la réputation de l'employeur. En l'occurrence, si les actes commis par l'intéressé n'ont aucun rapport direct avec sa fonction à l'Ecole Y. de maître titulaire, il n'en demeure pas moins qu'ils l'ont été au préjudice des enfants d'une collègue également enseignante à l'Ecole Y., avec laquelle il partageait de surcroît un bureau. Or, en sa qualité de titulaire d'une fonction publique, il appartenait au recourant de se montrer digne de la confiance que sa situation officielle exigeait de lui (art. 15 LSt ). Cela consistait au premier chef de faire preuve d'un comportement exemplaire également à l'égard de ses collègues ( RJN 2002, p. 226 , p. 231 cons. 3e). Les actes qu'il a reconnu avoir perpétrés constituent manifestement un manquement grave à ce devoir. Par ailleurs, s'il n'est pas établi que sa mise en prévention perturbait gravement le travail, l'employeur ne peut pas, étant donné la nature des faits reprochés, exiger de sa collègue qu'elle passe outre ses réticences personnelles et qu'elle collabore quotidiennement avec lui, comme on peut l'attendre de tout autre collaborateur (arrêt du TF du 31.01.2006 [4C.431/2005 ] cons. 3). Enfin, le recourant n'exerçait pas une fonction subalterne dans une société à but lucratif mais était membre du corps enseignant de l'Ecole Y., dont le but est d'accueillir des élèves ayant terminé leur scolarité obligatoire et ayant 15 ans révolus (art. 5 du règlement des études des personnes en formation à l'Ecole Y.) afin de les former à une profession. La réputation de l'Ecole Y. ne peut dès lors être qu'entachée du fait que les actes répréhensibles commis par l'intéressé émanent de l'un de ses enseignants, dont il est en droit d'attendre, vu son statut, une attitude irréprochable et exemplaire. Il est à cet égard sans importance que celui-ci n'enseignait, au sein de l'école, qu'à de jeunes adultes et que ses victimes n'y étaient pas elles-mêmes scolarisées.

### **E. 4**

Il suit de ce qui précède que le licenciement immédiat du recourant se situe dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'employeur et apparaît au regard des circonstances comme une mesure soutenable. La décision entreprise ne prêtant ainsi pas flanc à la critique, le recours doit être rejeté. Selon la pratique constante de la Cour de céans en matière de rapports de service, la procédure est gratuite. Vu le sort de la cause, il n'y a pas lieu à allocation de dépens.

### **E. 5**

Vu l'indigence du recourant, la décision litigieuse ayant retiré l'effet suspensif à son recours, l'assistance judiciaire lui sera accordée pour la présente procédure, qui n'apparaissait au demeurant pas d'emblée dépourvue de toute chance de succès.