

NE_GERICHTE CDP.2014.186 vom 17. Februar 2015

NE Tribunal cantonal, 2015-02-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2014.186

FR: NE_GERICHTE CDP.2014.186 du 17 février 2015

IT: NE_GERICHTE CDP.2014.186 del 17 febbraio 2015

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.

E. 2

La recourante déclare qu'elle ne souhaite pas être réintégrée à son poste. Elle conclut néanmoins à l'annulation de la décision attaquée, à la constatation du caractère abusif de son licenciement et au versement d'une indemnité équivalente à six mois de salaire. Son propos, qui paraît à première vue être en contradiction avec ses conclusions, révèle cependant toute sa cohérence lorsqu'il est mis en regard de l'article 67 du Statut du personnel de Y., du 20 mars 2012 (ci-après : Statut). Conformément à l'alinéa 4 de cette disposition, lorsqu'un licenciement est déclaré abusif par l'autorité de recours, l'employé est maintenu dans son poste ou réintégré lorsqu'il y a eu cessation de fait des rapports de service. L'employé peut toutefois refuser d'être maintenu à son poste ou réintégré; dans ce cas, il peut alors prétendre au versement d'une indemnité fixée à six mois de salaire. La possibilité ainsi offerte d'obtenir une indemnité si l'autorité de recours constate le caractère abusif du licenciement entraîne que X. dispose encore d'un intérêt digne de protection à ce que la décision attaquée soit annulée (art. 32 let. a LPJA), même si elle n'entend plus réintégrer son poste. Indépendamment de la disposition communale citée, la recourante conserve quoi qu'il en soit un intérêt digne de protection à contester son licenciement, car celui qui entend se prévaloir du caractère abusif de la résiliation de son engagement provisoire doit préalablement avoir contesté le congé par le biais de la procédure de recours (RJN 2012, p. 386).

E. 3

Le litige porte sur la validité du licenciement dont a fait l'objet la recourante et plus particulièrement sur la question de son éventuel caractère abusif. a) X. a été engagée par la commune Y. dès le 19 août 2013. Conformément au Statut, l'employé est soumis à une période probatoire de douze mois (art. 13 Statut). Pendant la période probatoire, le délai de congé est, de part et d'autre, d'un mois; le congé ne doit pas être abusif au sens de l'article 336 CO (art. 65, al. 1 et 4 Statut). Après la période probatoire, l'autorité ne peut licencier l'employé que pour un motif fondé, comme par exemple des manquements répétés ou persistants dans les prestations et/ou le comportement, des aptitudes ou capacités insuffisantes à accomplir les tâches liées à la fonction, ou encore une mauvaise volonté de l'employé à accomplir son travail ou un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (art. 67 al. 2 et 3 let. a, b et c Statut). b) X. était en période probatoire au moment où elle a été licenciée. Des dispositions précitées du Statut, on doit déduire que durant cette période, l'autorité est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de résiliation et que le congé ne soit pas abusif. Selon la

jurisprudence du Tribunal fédéral, 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'instance de recours judiciaire n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'interdiction de l'arbitraire. Le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes. En revanche, l'autorité de recours n'a 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 (arrêt du TF du 07.11.2013 [8C_182/2013] cons. 2.2).

E. 4

a) La LPJA fixe les règles générales de procédure que les autorités doivent suivre lorsqu'elles sont appelées à prendre des décisions administratives (art. 1). Elle s'applique en particulier aux décisions prises par les autorités communales (art. 2 let. h). b) Selon l'article 14 LPJA, l'autorité constate d'office les faits et elle procède, s'il y a lieu, à l'administration des preuves. Cette disposition consacre le principe inquisitoire, lequel régit plus particulièrement l'activité de la juridiction administrative primaire. Il signifie que l'autorité administrative, tenue de veiller à la correcte application de la loi, doit fonder sa décision sur des faits suffisamment établis et dont la réalité repose sur des preuves suffisantes (Moor/Flückiger/Martenet, Droit administratif, Vol. I, 3 e éd., 2012, ch. 6.3.2.4 let. c; Schaer, Juridiction administrative neuchâteloise, 1995, p. 82). L'administration des preuves à laquelle procède l'autorité va ainsi de pair avec l'obligation de constater les faits, car l'application correcte du droit implique la connaissance des faits déterminants, dont la réalité doit être établie. L'autorité doit établir spontanément les faits pertinents de la manière la plus objective possible en procédant aux investigations nécessaires (Moor/Poltier, Droit administratif, Vol. II, 3 e éd., 2011, ch. 2.2.6.3). c) Outre la décision attaquée, le dossier de la cause tel que transmis à la Cour de céans par l'intimé se compose, pour ce qui a trait à la procédure de résiliation, de deux documents. Le premier est la lettre à la recourante du 27 mai 2014 l'invitant à un entretien fixé le 3 juin 2014 avec la responsable des structures parascolaires, le chef du Dicastère de l'instruction publique et le chef du Service des ressources humaines. Le deuxième est un extrait du procès-verbal de la séance du Conseil communal du 4 juin 2014 dont le contenu est le suivant: " Après l'entretien avec B., chef des RH, et C., responsable des structures pré et parascolaires, avec D. et X., qui ont triché sur leur décompte d'heures, il est décidé de mettre fin au contrat de ces personnes qui sont en période probatoire ". Le dossier ne contient pas de procès-verbal ou de compte rendu de l'entretien du 3 juin 2014, pas plus que de l'autre entretien auquel il est fait référence dans le courrier du 27 mai 2014. Il ne contient pas non plus de résumé ou de prise de position à l'attention de l'intimé. Le dossier ne permet pas de savoir quels sont les reproches exacts formulés à l'encontre de la recourante ni des explications qu'elle aurait fournies. Il n'est pas possible, sur cette base, de savoir sur quelles informations concrètes le Conseil communal s'est fondé pour prendre sa décision ni de la manière dont il en a pris connaissance. Le dossier ne permet pas non plus à la Cour de céans de vérifier si les droits procéduraux – et notamment le droit d'être entendu – de la recourante ont été respectés. A plus forte raison, le dossier ne permet pas d'examiner si le licenciement entrainé dans le très large pouvoir d'appréciation de l'autorité ni de se déterminer quant à un éventuel caractère abusif au sens de l'article 336 CO. d) En conclusion, il faut retenir qu'en raison d'une instruction insuffisante et d'allégations non étayées à satisfaction de droit, la décision attaquée ne peut

pas être considérée comme satisfaisant aux exigences posées par les limites de l'abus du pouvoir d'appréciation, ce qui constitue un motif d'admission du recours (art. 33 let. a LPJA). La Cour de céans rappelle que l'obligation d'instruire (et de rendre une décision motivée en fonction du résultat de cette instruction) incombe d'abord à la juridiction primaire (art. 14 et 33 let. b LPJA). Ce ne peut être le rôle de l'autorité judiciaire de recours de procéder à des mesures d'instruction pour justifier ou infirmer le bien-fondé d'une décision contestée, lorsque l'établissement des faits est gravement lacunaire ou inexistant. Il n'appartient en particulier pas à l'autorité de recours de reconstituer d'éventuels entretiens et leur contenu par le biais d'auditions, qui risquent à l'évidence d'être peu fiables, vu l'écoulement du temps, voire biaisées, vu le litige survenu.

E. 5

Les considérations qui précèdent amènent à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause à l'intimé pour nouvelle décision éventuelle, laquelle ne pourra intervenir, le cas échéant, qu'après instruction. Il est par ailleurs statué sans frais, les autorités communales n'en payant pas (art. 47 al. 2 LPJA).

E. 6

Vu le sort de la cause, la recourante a droit à des dépens, qui doivent être fixés par appréciation sur la base du dossier vu l'absence de mémoire d'honoraires de sa mandataire (art. 66 TFrais , applicable par le renvoi de l'art. 69 TFrais). L'activité déployée par celle-ci peut être évaluée à six heures. Eu égard au tarif horaire usuellement appliqué par la Cour de céans, de l'ordre de 250 francs, des débours à raison de 10 % des honoraires (art. 65 TFrais, applicable par le renvoi de l'art. 69 TFrais) et de la TVA au taux de 8 %, l'indemnité de dépens est fixée à 1'782 francs.

E. 27

mai 2014 l'invitant à un entretien fixé le 3 juin 2014 avec la responsable des structures parascolaires, le chef du Dicastère de l'instruction publique et le chef du Service des ressources humaines. Le deuxième est un extrait du procès-verbal de la séance du Conseil communal du 4 juin 2014 dont le contenu est le suivant: "Après l'entretien avec B., chef des RH, et C., responsable des structures pré et parascolaires, avec D. et X., qui ont triché sur leur décompte d'heures, il est décidé de mettre fin au contrat de ces personnes qui sont en période probatoire". Le dossier ne contient pas de procès-verbal ou de compte rendu de l'entretien du 3 juin 2014, pas plus que de l'autre entretien auquel il est fait référence dans le courrier du 27 mai 2014. Il ne contient pas non plus de résumé ou de prise de position à l'attention de l'intimé. Le dossier ne permet pas de savoir quels sont les reproches exacts formulés à l'encontre de la recourante ni des explications qu'elle aurait fournies. Il n'est pas possible, sur cette base, de savoir sur quelles informations concrètes le Conseil communal s'est fondé pour prendre sa décision ni de la manière dont il en a pris connaissance. Le dossier ne permet pas non plus à la Cour de céans de vérifier si les droits procéduraux ■ et notamment le droit d'être entendu ■ de la recourante ont été respectés. A plus forte raison, le dossier ne permet pas d'examiner si le licenciement entrainé dans le très large pouvoir d'appréciation de l'autorité ni de se déterminer quant à un éventuel caractère abusif au sens de l'article 336 CO.

d) En conclusion, il faut retenir qu'en raison d'une instruction insuffisante et d'allégations non étayées à satisfaction de droit, la décision attaquée ne peut pas être considérée comme satisfaisant aux exigences posées par les limites de l'abus du pouvoir d'appréciation, ce qui

constitue un motif d'admission du recours (art. 33 let. aLPJA). La Cour de céans rappelle que l'obligation d'instruire (et de rendre une décision motivée en fonction du résultat de cette instruction) incombe d'abord à la juridiction primaire (art. 14 et 33 let. bLPJA). Ce ne peut être le rôle de l'autorité judiciaire de recours de procéder à des mesures d'instruction pour justifier ou infirmer le bien-fondé d'une décision contestée, lorsque l'établissement des faits est gravement lacunaire ou inexistant. Il n'appartient en particulier pas à l'autorité de recours de reconstituer d'éventuels entretiens et leur contenu par le biais d'auditions, qui risquent à l'évidence d'être peu fiables, vu l'écoulement du temps, voire biaisées, vu le litige survenu.

5. Les considérations qui précèdent amènent à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause à l'intimé pour nouvelle décision éventuelle, laquelle ne pourra intervenir, le cas échéant, qu'après instruction. Il est par ailleurs statué sans frais, les autorités communales n'en payant pas (art. 47 al. 2LPJA).

6. Vu le sort de la cause, la recourante a droit à des dépens, qui doivent être fixés par appréciation sur la base du dossier vu l'absence de mémoire d'honoraires de sa mandataire (art. 66TFrais, applicable par le renvoi de l'art. 69 TFrais). L'activité déployée par celle-ci peut être évaluée à six heures. Eu égard au tarif horaire usuellement appliqué par la Cour de céans, de l'ordre de 250 francs, des débours à raison de 10 % des honoraires (art. 65 TFrais, applicable par le renvoi de l'art. 69 TFrais) et de la TVA au taux de 8 %, l'indemnité de dépens est fixée à 1'782 francs.

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Admet le recours, annule la décision entreprise et renvoie la cause à l'intimé pour nouvelle décision éventuelle, après instruction au sens des considérants.

2. Statue sans frais.

3. Alloue à la recourante une indemnité de dépens de 1'782 francs à la charge de l'intimé.

Neuchâtel, le 17 février 2015

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