

NE_GERICHTE CDP.2014.35 vom 4. August 2015

NE Tribunal cantonal, 2015-08-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2014.35

FR: NE_GERICHTE CDP.2014.35 du 4 août 2015

IT: NE_GERICHTE CDP.2014.35 del 4 agosto 2015

Erwägungen

E. 1

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

E. 2

in fine; RJN 2004, p. 125). Selon la jurisprudence, le but de l'avertissement est d'amender si possible le fonctionnaire (arrêt du TF du 09.10.2006 [2P.149/2006] cons. 6.4). En droit neuchâtelois (art. 46 al. 1 LSt), il implique l'octroi d'un délai suffisant pour s'améliorer qui tient compte des exigences posées par le chef de service. Le délai pourra donc être plus ou moins long selon qu'il s'agit d'améliorer des prestations dont les résultats probants ne peuvent se vérifier qu'à moyen, voire, à long terme, ou de modifier un comportement que le fonctionnaire est à même de corriger immédiatement (RJN 2001, p. 203 , consid. 4). Selon la jurisprudence de la Cour de droit public, que le Tribunal fédéral a approuvée à plusieurs reprises, de justes motifs de renvoi peuvent être motivés par le seul intérêt du service, notamment lorsque, par sa seule présence, le fonctionnaire perturbe le déroulement du service (arrêts du TF du 14.02.2000 [1P.774/1999] et du 16.08.2006 [2P.116/2006]). Dans de telles circonstances, le renvoi peut être prononcé sans avertissement préalable. Il en va de même lorsque, compte tenu de la fonction en cause, de la nature des faits reprochés au titulaire et de la personnalité de celui-ci, on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que le comportement incriminé ou les prestations insuffisantes s'améliorent, de manière à assurer durablement la bonne marche du service (RJN 1997, p. 218). d) 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 avec effet immédiat, cas échéant sans avertissement préalable (al. 3). Pour autant que l'état des fonctions le permette et que la mesure lui paraisse opportune au vu des faits pris en compte, l'autorité de nomination peut ordonner le déplacement dans un autre poste ou une autre fonction (al. 4). Elle décide librement, dans les limites de son pouvoir d'appréciation dont elle devra néanmoins user de façon consciencieuse, si la résiliation est justifiée. L'existence d'un juste motif, autorisant le renvoi, même immédiat, n'a pas besoin d'être démontrée. Il suffit que le licenciement entre dans le pouvoir d'appréciation de l'autorité et apparaisse, au regard des prestations et du comportement de l'intéressé, comme une mesure défendable. De plus, selon l'article 33 let. a et d LPJA , la Cour de droit public examine uniquement si l'autorité a abusé de son pouvoir d'appréciation ou l'a excédé; elle n'est pas habilitée à contrôler l'opportunité de la décision puisque aucun texte légal ne lui en donne la compétence (RJN 2007, p. 209 , p. 211-212 et

la référence citée).

E. 3

En l'espèce, la recourante reproche tout d'abord au rectorat d'avoir enfreint la procédure disciplinaire régie par les articles 45 ss LSt, en ayant demandé au Conseil d'Etat, en tant qu'autorité de nomination, de prononcer à son encontre un blâme assorti d'une menace de renvoi sans lui avoir, au préalable, fixé un délai raisonnable pour s'améliorer au sens de l'article 46 al. 1 LSt. Faisant suite au rapport du 31 mai 2013 des experts mandatés par le rectorat - par lequel ils lui recommandaient de prendre des mesures disciplinaires ou, à tout le moins, de prononcer un avertissement à l'égard de la professeure - le rectorat a prié le Conseil d'Etat de signifier à celle-ci un blâme assorti d'une menace de renvoi en cas de nouveau comportement incompatible avec le statut de titulaire de fonction publique. Or, selon les principes exposés ci-avant, soit les circonstances étaient telles qu'une poursuite des rapports de service était, selon les règles de la bonne foi, exclue, autrement dit qu'il existait de justes motifs autorisant le renvoi, même immédiat, soit la violation des obligations de service ou le comportement de l'intéressée permettaient la poursuite des rapports de service et l'autorité de nomination pouvait renoncer à toute mesure ou à prononcer un blâme, assorti le cas échéant d'une menace de cessation des rapports de service. Alors que de justes motifs peuvent justifier de prononcer un renvoi sans avertissement préalable, le prononcé d'un blâme par l'autorité de nomination suppose en revanche en principe que le chef de service ou la direction d'établissement, soit ici le rectorat (art. 80 al. 2 et 3 let. a LSt, art. 15 al. 3 LU), ait au préalable fixé à l'intéressée – par le biais de la procédure de l'avertissement – un délai raisonnable pour s'améliorer. En effet, la jurisprudence cantonale a précisé que la procédure de l'avertissement préalable n'était pas indispensable lorsque le seul intérêt du service motivait le renvoi ou lorsque, compte tenu de la fonction en cause, de la nature des faits reprochés au titulaire et de la personnalité de celui-ci, on ne pouvait attendre à ce que le comportement incriminé ou les prestations insuffisantes s'améliorent de manière à assurer doublement la bonne marche du service (RJN 1997, p. 218, arrêt du TF du 29.05.2015 [8C_585/2014] cons. 7.6.2 et les références). En d'autres termes, le rectorat devait, s'il estimait que les conditions pour un renvoi, même sans effet immédiat, n'étaient pas réunies et que seul un blâme était envisagé, prononcer un avertissement préalable à l'encontre de la professeure, avant de saisir, cas échéant, le Conseil d'Etat. A cet égard, il convient de rappeler que le rectorat a, dans son courrier du 25 juillet 2013, requis du Conseil d'Etat qu'il prononce à l'encontre de la professeure un blâme assorti d'une menace de renvoi. Il a ainsi considéré que le genre et l'importance des griefs de la cause, en lien notamment avec la position et les responsabilités de l'intéressée, ainsi qu'avec la nature et la durée des rapports de travail, permettaient la poursuite des relations de travail. Il s'ensuit que ■ dans la mesure où la professeure n'a fait l'objet d'aucun avertissement préalable, phase en principe obligatoire selon la jurisprudence ■ la procédure menée à son encontre est viciée. Au vu de l'issue du litige, la question de l'impartialité de C. et de la validité de son intervention en tant qu'expert dans le cadre de l'enquête administrative, ainsi que la problématique du harcèlement sexuel et moral peuvent demeurer ouvertes.

E. 4

La recourante soutient avoir été atteinte dans sa dignité par un manque de confidentialité de la procédure d'enquête administrative ouverte à son égard, soit notamment par des rumeurs propagées à son sujet par des collaborateurs de l'Université ayant violé leur secret de fonction et leurs devoirs de cadre. Elle conclut à l'octroi d'une indemnité pour tort moral de

5'000 francs, ainsi qu'à l'ouverture d'une enquête administrative portant sur lesdites violations. Or, dites demandes excèdent l'objet du recours et relèvent de l'action de droit administratif (arrêt de la CDP 2012.152 cons. 6a du 17.05.2013). Elles doivent dès lors faire l'objet d'un traitement séparé. Vu l'issue de la présente procédure de recours, il appartiendra à l'intéressée d'indiquer à la Cour de droit public si elle souhaite maintenir sa requête.

E. 5

En conclusion, le rectorat n'a donc pas respecté la procédure applicable au présent litige et pour ce motif, le recours doit être admis et la décision du 7 janvier 2014 annulée. Il est statué sans frais, les autorités cantonales n'en payant pas (art. 47 al. 2 LPJA). La recourante, qui obtient gain de cause, a droit à des dépens (art. 48 al. 1 LPJA). Ceux-ci doivent être définis dans les limites prévues par le décret fixant le tarif des frais, des émoluments de chancellerie et des dépens en matière civile, pénale et administrative (TFrais), soit en fonction du temps nécessaire à la cause, de sa nature, de son importance, de sa difficulté, du résultat obtenu ainsi que de la responsabilité encourue par le représentant (art. 60 al. 2 TFrais , applicable par renvoi de l'art. 69 TFrais). Le mandataire de la recourante a déposé un mémoire d'honoraire le 5 février 2014 (art. 66 TFrais). Celui-ci prétend à une rémunération totale de 13'983.10 francs pour son activité déployée du 14 juin 2013 au 4 février 2014, correspondant à 50 heures et 9 minutes au tarif de 250 francs, à des débours par 411.30 francs et à une TVA à 8 % par 1'035.80 francs. L'activité déployée devant la Cour de céans, soit du 10 janvier au 4 février 2014 ■ seule déterminante ici ■ correspond à 14 heures et 44 minutes. Elle paraît excessive et doit être réduite. Plus spécifiquement, l'activité de 11 heures et 40 minutes nécessaires à l'examen de la décision attaquée, à l'étude du dossier ainsi qu'à l'établissement du recours paraît excessive. En effet, Me E. représente l'intéressée dans le cadre de cette même cause depuis le 14 juin 2013, de sorte qu'il avait une excellente connaissance du dossier au moment où il a reçu le prononcé ici querellé du 7 janvier 2014 et préparé le recours contre celui-ci. Le temps dévolu aux activités susdites doit dès lors être ramené à 8 heures. Il s'ensuit qu'il y a lieu de retenir 11 heures et 4 minutes d'activités. On relèvera encore que le tarif de 250 francs invoqué par Me E. est le tarif usuellement appliqué par la Cour de céans et qu'il sera retenu. Cela ramène les honoraires réclamés à 2'766.65 francs, auxquels s'ajoutent les débours à raison de 10 %, des honoraires par 276.65 francs (art. 65 TFrais) et à la TVA (au taux de 8%) par 243.45 francs, soit au total un montant de 3'286.75 francs représentant l'indemnité de dépens allouée à la recourante.

E. 47

LSt).

c) Le renvoi pour justes motifs au sens des dispositions précitées ne fait pas dépendre le licenciement de l'agent concerné d'une faute de sa part (BGC 1995 no 161 I, p. 820-821). C'est pourquoi le législateur a voulu tempérer la rigueur de ce principe en donnant une chance au fonctionnaire de se ressaisir lorsque les faits qui lui sont reprochés dépendent de sa volonté et qu'ils ne revêtent pas encore une gravité telle que les rapports de service doivent prendre fin, le lien de confiance n'étant pas rompu entre employeur et le titulaire de fonction publique. D'après cette réglementation, l'avertissement préalable ne constitue pas en lui-même une sanction disciplinaire; il s'agit en principe d'une étape obligatoire avant le blâme ou avant la résiliation des rapports de service, lorsque les faits qui sont reprochés au

titulaire de la fonction publique dépendent de sa volonté et qu'ils ne sont pas graves au point d'envisager d'emblée une sanction disciplinaire (ATF125 I 122cons. 2 in fine;RJN 2004, p. 125). Selon la jurisprudence, le but de l'avertissement est d'amender si possible le fonctionnaire (arrêt du TF du09.10.2006 [2P.149/2006] cons. 6.4). En droit neuchâtelois (art. 46 al. 1 LSt), il implique l'octroi d'un délai suffisant pour s'améliorer qui tient compte des exigences posées par le chef de service. Le délai pourra donc être plus ou moins long selon qu'il s'agit d'améliorer des prestations dont les résultats probants ne peuvent se vérifier qu'à moyen, voire, à long terme, ou de modifier un comportement que le fonctionnaire est à même de corriger immédiatement (RJN 2001, p. 203, consid. 4).

Selon la jurisprudence de la Cour de droit public, que le Tribunal fédéral a approuvée à plusieurs reprises, de justes motifs de renvoi peuvent être motivés par le seul intérêt du service, notamment lorsque, par sa seule présence, le fonctionnaire perturbe le déroulement du service (arrêts du TF du14.02.2000 [1P.774/1999] et du16.08.2006 [2P.116/2006]). Dans de telles circonstances, le renvoi peut être prononcé sans avertissement préalable. Il en va de même lorsque, compte tenu de la fonction en cause, de la nature des faits reprochés au titulaire et de la personnalité de celui-ci, on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que le comportement incriminé ou les prestations insuffisantes s'améliorent, de manière à assurer durablement la bonne marche du service (RJN 1997, p. 218).

d) Selon l'article 48LSt, 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 avec effet immédiat, cas échéant sans avertissement préalable (al. 3). Pour autant que l'état des fonctions le permette et que la mesure lui paraisse opportune au vu des faits pris en compte, l'autorité de nomination peut ordonner le déplacement dans un autre poste ou une autre fonction (al. 4). Elle décide librement, dans les limites de son pouvoir d'appréciation dont elle devra néanmoins user de façon consciencieuse, si la résiliation est justifiée. L'existence d'un juste motif, autorisant le renvoi, même immédiat, n'a pas besoin d'être démontrée. Il suffit que le licenciement entre dans le pouvoir d'appréciation de l'autorité et apparaisse, au regard des prestations et du comportement de l'intéressé, comme une mesure défendable. De plus, selon l'article 33 let. a et dLPJA, la Cour de droit public examine uniquement si l'autorité a abusé de son pouvoir d'appréciation ou l'a excédé; elle n'est pas habilitée à contrôler l'opportunité de la décision puisque aucun texte légal ne lui en donne la compétence (RJN 2007, p. 209, p. 211-212 et la référence citée).

3. En l'espèce, la recourante reproche tout d'abord au rectorat d'avoir enfreint la procédure disciplinaire régie par les articles 45 ssLSt, en ayant demandé au Conseil d'Etat, en tant qu'autorité de nomination, de prononcer à son encontre un blâme assorti d'une menace de renvoi sans lui avoir, au préalable, fixé un délai raisonnable pour s'améliorer au sens de l'article 46 al. 1LSt.

Faisant suite au rapport du 31 mai 2013 des experts mandatés par le rectorat - par lequel ils lui recommandaient de prendre des mesures disciplinaires ou, à tout le moins, de prononcer un avertissement à l'égard de la professeure - le rectorat a prié le Conseil d'Etat de signifier à celle-ci un blâme assorti d'une menace de renvoi en cas de nouveau comportement

incompatible avec le statut de titulaire de fonction publique. Or, selon les principes exposés ci-avant, soit les circonstances étaient telles qu'une poursuite des rapports de service était, selon les règles de la bonne foi, exclue, autrement dit qu'il existait de justes motifs autorisant le renvoi, même immédiat, soit la violation des obligations de service ou le comportement de l'intéressée permettaient la poursuite des rapports de service et l'autorité de nomination pouvait renoncer à toute mesure ou à prononcer un blâme, assorti le cas échéant d'une menace de cessation des rapports de service. Alors que de justes motifs peuvent justifier de prononcer un renvoi sans avertissement préalable, le prononcé d'un blâme par l'autorité de nomination suppose en revanche en principe que le chef de service ou la direction d'établissement, soit ici le rectorat (art. 80 al. 2 et 3 let. aLSt, art. 15 al. 3LU), ait au préalable fixé à l'intéressée ■ par le biais de la procédure de l'avertissement ■ un délai raisonnable pour s'améliorer. En effet, la jurisprudence cantonale a précisé que la procédure de l'avertissement préalable n'était pas indispensable lorsque le seul intérêt du service motivait le renvoi ou lorsque, compte tenu de la fonction en cause, de la nature des faits reprochés au titulaire et de la personnalité de celui-ci, on ne pouvait attendre à ce que le comportement incriminé ou les prestations insuffisantes s'améliorent de manière à assurer doublement la bonne marche du service (RJN 1997, p. 218, arrêt du TF du 29.05.2015 [8C_585/2014] cons. 7.6.2 et les références).

En d'autres termes, le rectorat devait, s'il estimait que les conditions pour un renvoi, même sans effet immédiat, n'étaient pas réunies et que seul un blâme était envisagé, prononcer un avertissement préalable à l'encontre de la professeure, avant de saisir, cas échéant, le Conseil d'Etat. A cet égard, il convient de rappeler que le rectorat a, dans son courrier du 25 juillet 2013, requis du Conseil d'Etat qu'il prononce à l'encontre de la professeure un blâme assorti d'une menace de renvoi. Il a ainsi considéré que le genre et l'importance des griefs de la cause, en lien notamment avec la position et les responsabilités de l'intéressée, ainsi qu'avec la nature et la durée des rapports de travail, permettaient la poursuite des relations de travail. Il s'ensuit que ■ dans la mesure où la professeure n'a fait l'objet d'aucun avertissement préalable, phase en principe obligatoire selon la jurisprudence ■ la procédure menée à son encontre est viciée. Au vu de l'issue du litige, la question de l'impartialité de C. et de la validité de son intervention en tant qu'expert dans le cadre de l'enquête administrative, ainsi que la problématique du harcèlement sexuel et moral peuvent demeurer ouvertes.

4. La recourante soutient avoir été atteinte dans sa dignité par un manque de confidentialité de la procédure d'enquête administrative ouverte à son égard, soit notamment par des rumeurs propagées à son sujet par des collaborateurs de l'Université ayant violé leur secret de fonction et leurs devoirs de cadre. Elle conclut à l'octroi d'une indemnité pour tort moral de 5'000 francs, ainsi qu'à l'ouverture d'une enquête administrative portant sur lesdites violations. Or, dites demandes excèdent l'objet du recours et relèvent de l'action de droit administratif (arrêt de la CDP 2012.152 cons. 6a du 17.05.2013). Elles doivent dès lors faire l'objet d'un traitement séparé. Vu l'issue de la présente procédure de recours, il appartiendra à l'intéressée d'indiquer à la Cour de droit public si elle souhaite maintenir sa requête.

5. En conclusion, le rectorat n'a donc pas respecté la procédure applicable au présent litige et pour ce motif, le recours doit être admis et la décision du 7 janvier 2014 annulée. Il est statué sans frais, les autorités cantonales n'en payant pas (art. 47 al. 2 LPJA). La recourante, qui obtient gain de cause, a droit à des dépens (art. 48 al. 1 LPJA). Ceux-ci doivent être définis dans les limites prévues par le décret fixant le tarif des frais, des émoluments de

chancellerie et des dépens en matière civile, pénale et administrative (TFrais), soit en fonction du temps nécessaire à la cause, de sa nature, de son importance, de sa difficulté, du résultat obtenu ainsi que de la responsabilité encourue par le représentant (art. 60 al. 2TFrais, applicable par renvoi de l'art. 69 TFrais). Le mandataire de la recourante a déposé un mémoire d'honoraire le 5 février 2014 (art. 66 TFrais). Celui-ci prétend à une rémunération totale de 13'983.10 francs pour son activité déployée du 14 juin 2013 au 4 février 2014, correspondant à 50 heures et 9 minutes au tarif de 250 francs, à des débours par 411.30 francs et à une TVA à 8 % par 1'035.80 francs. L'activité déployée devant la Cour de céans, soit du 10 janvier au 4 février 2014 ■seule déterminante ici■ correspond à 14 heures et 44 minutes. Elle paraît excessive et doit être réduite. Plus spécifiquement, l'activité de 11 heures et 40 minutes nécessaires à l'examen de la décision attaquée, à l'étude du dossier ainsi qu'à l'établissement du recours paraît excessive. En effet, Me E. représente l'intéressée dans le cadre de cette même cause depuis le 14 juin 2013, de sorte qu'il avait une excellente connaissance du dossier au moment où il a reçu le prononcé ici querellé du 7 janvier 2014 et préparé le recours contre celui-ci. Le temps dévolu aux activités susdites doit dès lors être ramené à 8 heures. Il s'ensuit qu'il y a lieu de retenir 11 heures et 4 minutes d'activités. On relèvera encore que le tarif de 250 francs invoqué par Me E. est le tarif usuellement appliqué par la Cour de céans et qu'il sera retenu. Cela ramène les honoraires réclamés à 2'766.65 francs, auxquels s'ajoutent les débours à raison de 10 %, des honoraires par 276.65 francs (art. 65 TFrais) et à la TVA (au taux de 8%) par 243.45 francs, soit au total un montant de 3'286.75 francs représentant l'indemnité de dépens allouée à la recourante.

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Admet le recours.
2. Annule la décision du 7 janvier 2014 du Conseil d'Etat.
3. Statue sans frais.
4. Alloue une indemnité de dépens à la recourante de 3'286.75 francs à charge de l'intimé.

Neuchâtel, le 4 août 2015

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