

NE_GERICHTE CDP.2015.131 vom 30. September 2015

NE Tribunal cantonal, 2015-09-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2015.131

FR: NE_GERICHTE CDP.2015.131 du 30 septembre 2015

IT: NE_GERICHTE CDP.2015.131 del 30 settembre 2015

Erwägungen

E. 1

a) Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable. b) La présente procédure porte également sur des prétentions pécuniaires (indemnité pour résiliation immédiate injustifiée et indemnité pour tort moral résultant d'actes de mobbing), dont la recevabilité, respectivement le bien-fondé seront, cas échéant, examinés ci-après (cons. 5 et 6).

E. 2

a) Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de nature formelle ancrée à l'article 29 al. 2 Cst. féd. Sa violation conduit à l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 137 I 195 cons. 2.2, 135 I 279 cons. 2.6.1). Une violation du droit d'être entendu peut être réparée dans une instance ultérieure si l'autorité exerce un pouvoir d'examen complet et qu'il n'en résulte aucun préjudice pour le justiciable (ATF 136 III 174 cons. 5.1.2, 135 I 279 cons. 2.6.1). Le pouvoir de cognition limité de l'autorité de recours en matière de fonction publique (art. 33 let. d LPJA) ne rendant pas possible une réparation du vice devant la Cour de céans, il convient d'examiner le grief de violation du droit d'être entendu avant tout autre (ATF 135 I 279 cons. 2.6.1). D'ailleurs, tout comme le Tribunal administratif avant elle, la Cour de droit public examine d'office les conditions formelles de validité et la régularité de la procédure administrative suivies devant les autorités précédentes (RJN 1996, p. 245 cons. 2, 204 cons. 2a). Le droit d'être entendu est à la fois une institution servant à l'instruction de la cause et une faculté de la partie, en rapport avec sa personnalité, de participer au prononcé de décisions qui touchent à sa situation juridique (ATF 135 II 286 cons. 5.1, 135 I 187 cons. 2.2 et la référence citée). Il comprend notamment pour le justiciable le droit d'avoir accès au dossier, de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 I 279 cons. 2.3, 133 I 270 cons. 3.1, 127 I 54 cons. 2b). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 cons. 3.2, 129 II 497 cons. 2.2 et les références citées). En matière de rapports de travail de droit public, l'employé doit connaître l'ensemble des faits qui lui sont reprochés et leurs conséquences probables (arrêts du TF des 12.03.2012 [8C_866/2010] cons. 4.1.2 et 02.09.2009 [8C_158/2009] cons. 5.2 et 6.2, publié partiellement in : ATF 136 I 39). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (Steffen , Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction

publique : juste une question de procédure ?, in : RJN 2005, p. 51 ss, spécialement p. 64). Le droit d'être entendu se limite toutefois aux seuls moyens que l'employé peut faire valoir (ATF 105 Ib 171). Quoi qu'il en soit, le droit d'être entendu n'empêche pas l'administration ou le juge de mettre un terme à l'instruction lorsque – se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office – ils sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation (ATF 138 III 374 cons. 4.3.2, 136 I 229 cons. 5.3, 131 I 153 cons. 3). Autrement dit, il est superflu d'administrer d'autres preuves lorsque les preuves administrées ont permis à l'administration ou au juge de former leur conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves proposées, ils ont la certitude qu'elles ne pourraient les amener à modifier leur opinion (ATF 133 II 391 cons. 4.2.3 et les références citées). c) En l'occurrence, le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu par le conseil communal auquel il reproche de ne pas avoir donné suite, dans le cadre de l'enquête disciplinaire, à deux de ses réquisitions testimoniales. Or, cette autorité était en droit de mettre un terme à l'instruction si elle considérait qu'elle avait obtenu suffisamment d'informations pour former sa conviction. Cela dit, dans la mesure où il porte sur le résultat de l'appréciation anticipée des preuves à laquelle a procédé l'intimé, le grief de violation du droit d'être entendu se confond ici avec celui de la constatation manifestement inexacte (y compris arbitraire) ou incomplète des faits pertinents, que l'intéressé soulève également. Il se justifie donc de l'examiner avec le fond du litige (arrêt du TF du 21.05.2012 [9C_907/2011] cons. 3.3) , soit d'analyser si les faits figurant au dossier étaient suffisants pour statuer sur la résiliation avec effet immédiat des rapports de service.

E. 3

a) La résiliation ordinaire est traitée à l'article 13 du statut, à teneur duquel un fonctionnaire peut être l'objet d'un licenciement, notamment lorsqu'il ne remplit plus, par sa faute, l'une des conditions essentielles posées lors de sa nomination ou lorsque malgré des avertissements répétés, la qualité de son travail ou son attitude ne correspond plus au contenu des articles 18 à 31 du statut. Selon ces dispositions, le fonctionnaire doit en particulier exercer son activité professionnelle personnellement avec diligence, conscience et fidélité (art. 18 al. 1 du statut), se montrer serviable dans ses relations avec les tiers (art. 18 al. 2 du statut), ainsi que faire preuve de courtoisie et d'esprit de solidarité dans les relations de service avec les membres du personnel (art. 18 al. 3 du statut). De même, il doit se conformer aux ordres de service et prescriptions d'exécution, ainsi que se soumettre aux mesures de sécurité et de contrôle (art. 22 du statut) et il peut être astreint à suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel (art. 25 al. 2 du statut). Le licenciement du personnel nommé à titre provisoire ou définitif peut être signifié, par lettre recommandée, pour la fin d'un mois, moyennant un avertissement préalable d'un mois durant la première année et de trois mois dès la deuxième année de service (art. 15 al. 1 du statut). Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le conseil communal peut ordonner à un fonctionnaire d'interrompre son activité dans un délai plus court, voire immédiatement; les rapports de service, notamment le droit à la rémunération, subsistent cependant jusqu'à la date pour laquelle le licenciement ou la démission a été notifié (art. 15 al. 4 du statut). L'article 16 du statut précise encore que lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le conseil communal peut, par mesure préventive, ordonner à un fonctionnaire de suspendre immédiatement son activité (al. 1). Si la suspension est motivée

par l'ouverture d'une enquête pour faute grave, elle peut être accompagnée de la suppression totale ou partielle du traitement (al. 2). Si elle se révèle ensuite injustifiée, le fonctionnaire a droit au traitement dont il avait été privé, avec intérêts moratoires (al. 3). b/aa) La résiliation extraordinaire est régie à l'article 17 du statut, lequel stipule qu'un fonctionnaire peut être révoqué en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Constituent de justes motifs : dans le cadre de son activité au service de de la Ville, l'incapacité professionnelle, l'insuffisance ou de manière générale toutes circonstances qui rendent le maintien en fonction préjudiciable à la bonne marche ou à la réputation de l'administration communale (al. 2 let. a); le fait que le fonctionnaire, en dehors de son activité au service de de la Ville, ait commis une infraction telle ou manifesté un comportement si inconciliable avec sa situation officielle qu'il ne saurait être maintenu dans sa qualité de fonctionnaire (al. 2 let. b). Lorsque la révocation a pour motif des faits répétés dépendant de la volonté du fonctionnaire, elle doit avoir été précédée d'un avertissement (al. 3). La révocation est notifiée par écrit avec indication des motifs. Elle déploie immédiatement ses effets et met fin à tous les rapports de service (al. 4). 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 des 17.02.2011 [8C_873/2010] cons. 7.2 et 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. Par manquement du travailleur, on entend en règle ordinaire la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate lorsque ceux-ci rendent peu envisageable le maintien de la relation de service (arrêt du TF du 08.11.2012 [8C_195/2012] cons. 7.2 et les références citées). bb) Selon la jurisprudence relative à l'article 337 CO, la notion de justes motifs implique que l'employeur ne laisse pas s'écouler un laps indûment prolongé avant de prononcer la résiliation immédiate des rapports de travail. En présence d'un juste motif, le congé doit être signifié immédiatement. A défaut, on peut admettre que le respect du délai de résiliation ordinaire est raisonnablement exigible, subjectivement, de celui qui résilie; le droit de résilier sans délai est alors périmé. Il faut apprécier d'après les circonstances de chaque cas le délai dans lequel on peut équitablement attendre de l'ayant droit qu'il décide s'il veut faire usage de son droit à la résiliation abrupte du contrat. En règle générale, un délai de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié pour réfléchir et rechercher un conseil juridique. Une attente plus longue n'est admissible que si elle apparaît compréhensible et justifiée au regard des contraintes pratiques de la vie quotidienne et économique. Un report de quelques jours (concernant un report d'environ une semaine : cf. arrêt du TF du 04.01.2011 [4A_459/2010] cons. 3.1) est acceptable lorsque, pour une personne morale, la compétence appartient à un organe de plusieurs personnes et que la formation de sa volonté est donc plus difficile, ou lorsque des représentants des travailleurs doivent être entendus. Une distinction doit être opérée entre les situations de fait claires et les cas où des investigations sont d'abord nécessaires, ainsi que ceux où des manquements n'apparaissent que petit à petit. Si les investigations ont pour but de permettre d'abord d'évaluer l'ampleur du manquement, le délai de réflexion devra succéder celui d'investigation. La nature des soupçons (par exemple des abus sexuels) peut justifier une période d'investigation plus longue. Si le soupçon pesant sur le travailleur est clair et que

l'employeur peut déjà, pendant la mise en évidence des faits, réfléchir à sa décision pour le cas où les soupçons se confirmeraient, il n'est pas justifié de lui accorder ensuite un délai de réflexion supplémentaire pour signifier le congé immédiat. En présence d'un soupçon concret et important pour lequel l'employeur envisage de mettre abruptement fin aux rapports de travail, on doit exiger qu'il prenne sans retard toutes les mesures que l'on peut attendre de lui pour élucider la situation (ATF 138 I 113 cons. 6.3 et les références citées). Cela étant, cette jurisprudence n'est pas transposable telle quelle aux rapports de travail régis par le droit public. Dans ce domaine, la résiliation immédiate est prononcée sous forme de décision écrite et motivée ; celle-ci est souvent précédée d'une enquête, en particulier quand il s'agit de confirmer ou d'infirmer des soupçons. D'après les principes du droit public, l'employé doit être entendu avant que la décision soit rendue (art. 29 al. 2 Cst. féd.). A cela s'ajoute les procédures internes propres à l'administration, qui ne permettent pas toujours de prononcer sans délai la résiliation des rapports de travail, en particulier lorsque la compétence de résilier n'appartient pas au supérieur hiérarchique mais à l'autorité de surveillance et de nomination. De plus, en droit public du personnel, l'employeur est tenu de respecter les droits fondamentaux de l'employé et les principes constitutionnels de l'activité administrative tels que la légalité, l'égalité, l'intérêt public, la proportionnalité et la bonne foi. Enfin, les conséquences d'une résiliation immédiate qui s'avère par la suite injustifiée sont plus graves pour l'employeur dans un rapport de droit public puisque les indemnités à verser peuvent être plus élevées et que l'employé licencié à tort peut même devoir être réintégré (ATF 138 I 113 cons. 6.4 et les références citées) . Ces différences importantes justifient qu'un délai de réaction plus long soit reconnu à l'employeur de droit public pour prononcer valablement une résiliation pour juste motifs , soit pour qu'il puisse respecter les règles procédurales et élucider, puis prouver les faits avant de prononcer le congé. L'employeur de droit public n'est en revanche pas autorisé à laisser la procédure durablement en suspens, ni à ne pas avertir l'employé que le maintien des rapports de travail est soumis à examen. A lors qu'en droit privé un licenciement immédiat doit en règle générale être signifié dans un intervalle de quelques jours ouvrables et qu'un délai plus long n'est admissible que dans la mesure où les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique le commandent, d'autres motifs objectifs (par exemple le droit d'être entendu ou des règles de procédure) peuvent justifier un intervalle plus important en droit public (ATF 138 I 113 cons. 6.5 et les références citées). Si le Tribunal fédéral ne donne pas davantage de précisions quant au délai de réaction qu'il conviendrait de reconnaître en général à l'employeur de droit public pour prononcer une résiliation immédiate, ce délai pouvant dépendre des circonstances, il a admis dans l'arrêt précité (cons. 7) que bien qu'il se fût écoulé environ trois semaines entre l'incident reproché au fonctionnaire et la décision, délai durant lequel l'employeur n'était pas resté inactif puisqu'il avait notamment suspendu sans attendre l'intéressé et procédé à des mesures d'instruction pour clarifier les faits, on ne pouvait reprocher à l'autorité administrative d'avoir attendu trop longtemps et d'avoir ainsi laissé périmer son droit de procéder à un licenciement immédiat. Dans une autre affaire récente, où un délai plus long était en cause, le Tribunal fédéral a considéré que lorsqu'il s'était écoulé un peu plus de quatre mois entre l'incident reproché au fonctionnaire (trois mois à partir du moment où l'employeur en avait eu connaissance) et la décision de principe de résiliation immédiate, le délai de réaction ne respectait plus la durée raisonnablement admissible bien qu'une enquête administrative eût été ordonnée dans l'intervalle à l'encontre de l'intéressé (arrêt du TF du 09.03.2012 [8C_141/2011] cons. 5.6). En d'autres termes, dès que le droit d'être entendu a été respecté et les faits établis, l'autorité ne peut plus

tarder (pour une casuistique détaillée, cf. Chablais , La jurisprudence des autorités administratives et judiciaires en droit fédéral du personnel, in : Droit de l'organisation – responsabilité des collectivités publiques – fonction publique, Annuaire 2012] p. 101, spécialement p. 106-107; cf. aussi Novier/Carreira Camarda , Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC), in : JT 2015 III p. 3, spécialement p. 30 ss). c) Aux termes de l'article 34 du statut, en cas d'action pénale, la procédure disciplinaire est suspendue jusqu'à clôture de cette action (al. 1). Le Conseil communal peut toutefois ordonner la suspension préventive du fonctionnaire (al. 2). Que l'action pénale ou civile se termine par un non-lieu, une condamnation, un acquittement ou un déboutement, le Conseil communal peut toujours prononcer une sanction disciplinaire (al. 3). L'article 35 du statut précise les sanctions disciplinaires pouvant être infligées, à savoir le blâme, la mise à pied avec réduction ou suppression de traitement au maximum jusqu'à 7 jours, le déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction de traitement, la rétrogradation avec diminution de la rémunération, la suppression partielle ou totale de la haute-paie, le licenciement, la révocation (al. 1). Ces sanctions ne peuvent être cumulées; chaque sanction peut en revanche être accompagnée d'un avertissement ou d'une menace de révocation (al. 2). Le blâme peut être prononcé par un membre du Conseil communal (al. 3). Aucune sanction ou mesure disciplinaire ne pourra être prise sans que l'intéressé et, le cas échéant, son mandataire n'aient été régulièrement entendus après avoir eu connaissance des faits invoqués à sa charge. Les sanctions doivent être communiquées à l'intéressé par écrit et avec indication des motifs. Les sanctions prises par les directions peuvent faire l'objet d'un recours au Conseil communal. Les décisions du Conseil communal en matière de sanction, prononcées directement ou sur recours, peuvent faire l'objet d'un recours au Tribunal administratif [recte : depuis le 01.01.2011 auprès de la Cour de droit public du Tribunal cantonal] (art. 36 du statut).

E. 4

En l'espèce, suite à l'altercation qui s'est produite le 7 octobre 2014 aux piscines Z. entre le recourant et son chef d'équipe, ainsi qu'au dépôt d'une plainte pénale pour menaces le 8 octobre suivant par le second contre le premier, le conseil communal a été saisi par courrier du 14 octobre 2014 d'une demande d'ouverture d'une enquête disciplinaire contre le recourant. Le 16 octobre suivant, celui-ci a été informé de la mise en œuvre de cette enquête, ainsi que de l'audition de son supérieur hiérarchique direct le 27 octobre 2014, respectivement de la sienne le lendemain. En vacances à cette période, le recourant a été entendu le 11 novembre 2014 par la commission d'enquête. Cette dernière a auditionné, le 13 novembre suivant, en qualité de témoin l'hôtesse d'accueil présente lors de l'altercation, le gestionnaire des piscines et le chef du service des sports. Par décision du 19 novembre 2014, le conseil communal a, dans l'attente de l'issue de l'enquête disciplinaire, suspendu à titre provisoire, ainsi qu'avec effet immédiat et maintien du traitement, le recourant de sa fonction de garde-bains aux piscines Z. Faisant suite à deux des réquisitions de témoins du recourant, la commission a entendu deux gardes-bains des piscines Z., à savoir E., le 5 décembre 2014, et F., absent lors de son audition prévue le 4 décembre 2014, le 13 janvier 2015. Par courrier du 30 janvier 2015, le recourant a été informé, d'une part, que, le dossier étant suffisant, l'instruction pouvait être clôturée et, d'autre part, qu'il était envisagé de mettre fin aux relations de travail ainsi que de prononcer une révocation avec effet immédiat en application de l'article 17 al. 2 let. a du statut. Invité à s'exprimer dans le cadre de son droit d'être entendu, le recourant en a fait usage en date du 27 février 2015, soit après avoir été informé par lettre du 19 février 2015 que le délai initialement fixé au 16 février

2015 était prolongé et que, vu les manquements qui lui étaient reprochés, l'issue de la procédure pénale ouverte sur plainte de son chef d'équipe n'aurait pas d'incidence déterminante sur la position du conseil communal. Le 3 mars suivant, un délai de cinq jours dès réception a été imparti au recourant pour faire part de ses éventuelles observations complémentaires, compte tenu des pièces déposées le 2 mars 2015 par son supérieur hiérarchique direct. Le 15 avril 2015, le conseil communal a mis fin aux rapports de service avec effet immédiat. Il appert, au regard de la chronologie des événements, qu'il s'est écoulé un peu plus de six mois entre le moment où l'intimé a eu connaissance de l'incident et des faits reprochés au recourant et celui où sa révocation avec effet immédiat a été prononcée. Bien qu'une enquête disciplinaire ait été diligentée dans l'intervalle, on ne voit pas ce qui justifierait de reconnaître un délai de réaction aussi long à l'employeur. Il est vrai, d'une part, que celui-ci a rapidement ordonné une enquête disciplinaire pour élucider les faits et, d'autre part, que l'audition du recourant par la commission d'enquête ainsi que l'exercice par ce dernier de son droit d'être entendu ont été repoussés à sa demande. Cela étant, force est de constater qu'il s'est écoulé avant le prononcé de la décision ici querellée, respectivement, deux mois et demi depuis la clôture de l'instruction de la cause le 30 janvier 2015, un mois et demi depuis l'exercice le 27 février 2015 de son droit d'être entendu par le recourant, ainsi qu'un peu plus d'un mois depuis la transmission le 3 mars 2015, pour observations éventuelles, des pièces reçues de B. par la commission d'enquête au mandataire du recourant. Même en prenant en considération un délai de garde de sept jours depuis cet envoi, ainsi qu'un délai de réplique d'une vingtaine de jours – un tel délai permettant, en l'absence de réaction, d'inférer que la partie concernée a renoncé au droit de répliquer (arrêt du TF du 22.07.2013 [9C_193/2013] cons. 2.1.2 et les références citées) – le délai de réaction de deux semaines de l'employeur depuis la transmission des dernières pièces reçues paraît excessif. Il en va d'ailleurs de même de la durée globale séparant la connaissance des motifs et la révocation et, tout particulièrement, du délai de réaction d'un mois et demi s'étant écoulé, suite à la clôture de l'instruction de la cause, entre l'exercice du droit d'être entendu par le recourant et le prononcé entrepris. Il y a ainsi lieu de retenir que l'intimé a laissé périmer son droit de résilier les rapports de service avec effet immédiat. Dans ces circonstances, si le tribunal saisi peut éventuellement convertir le licenciement immédiat en une résiliation ordinaire des rapports de travail, pour autant qu'il existe un motif de licenciement objectivement suffisant, il n'y est pas tenu (ATF 138 I 113 cons. 6.4.3, 137 I 58 cons. 4.3.3 et les références citées). Dans la mesure où, en l'espèce, les motifs d'un licenciement au sens de l'article 13 du statut et ceux d'une révocation avec effet immédiat en application de l'article 17 du statut sont différents et que, dans ces conditions, l'autorité de recours n'est pas habilitée à se substituer à l'employeur, la Cour de céans ne procédera pas à cette conversion et annulera purement et simplement la révocation litigieuse.

E. 5

Compte tenu de l'annulation de la décision révoquant le recourant avec effet immédiat, sa conclusion tendant à l'octroi d'une indemnité de 39'781.80 francs, soit six mois de salaire, pour révocation immédiate injustifiée des rapports de service devient sans objet, ce d'autant plus qu'en raison de l'effet suspensif attaché à son recours, l'intéressé continue de percevoir son salaire.

E. 6

a) X. conclut également à ce que l'intimé soit condamné à lui verser une indemnité pour tort moral en raison de mobbing équivalent à 4 mois de salaire. Dans un arrêt non publié du 13

mai 2003 (TA 2002.2) le Tribunal administratif, auquel a succédé depuis le 1^{er} janvier 2011 la Cour de droit public du Tribunal cantonal, a admis sa compétence pour connaître d'une action de droit administratif au sens de l'article 58 let. g LPJA portant réparation du dommage résultant d'actes de mobbing en vertu de la loi sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents (LResp). Plus récemment, la Cour de droit public a laissé ouverte la question de savoir si l'action en réparation du dommage résultant d'actes de mobbing ressortissait à l'article 58 let. a LPJA (prestations pécuniaires découlant des rapports de service) ou à l'article 58 let. g LPJA (affaires à régler par l'action de droit administratif en vertu d'une autre loi, notamment la LResp) au motif que quoi qu'il en soit les demandes étaient mal fondées (arrêts de la CDP du 17.05.2013 [2012.152] cons. 6a et non publié du 29.01.2014 [2013.248] cons. 7). Etant donné que l'action de droit administratif fondée sur la LResp interjetée devant la Cour de droit public en application de l'article 58 let. g LPJA doit – contrairement à l'action fondée sur l'article 58 let. a LPJA dont le tribunal peut être directement saisi – être précédée d'une demande d'indemnisation adressée à la collectivité concernée et que des délais péremptoires s'appliquent tant à la demande d'indemnisation qu'à l'action, il y a lieu de trancher définitivement cette question.

b) Selon son article 1 al. 1 et 2, la LResp régit la responsabilité de la collectivité publique (Etat, communes, autres collectivités de droit public cantonal, communal ou intercommunal) pour les actes de ses agents accomplis dans l'exercice de leurs fonctions. L'article 5 al. 1 LResp dispose que la collectivité publique répond du dommage causé sans droit à un tiers par ses agents dans l'exercice de leur fonction, sans égard à la faute de ces derniers. En abandonnant l'exigence de la faute de l'auteur du dommage, la LResp institue un régime de responsabilité exclusive de l'Etat, de type objectif ou causal, avec la possibilité d'une action récursoire contre l'agent gravement fautif, au sens de l'article 12 LResp (Moor/Poltier , Droit administratif, vol. II, 2011, ch. 6.2.1.2 et 6.2.2.). La responsabilité de la collectivité publique est donc engagée lorsque les trois conditions de l'existence d'un acte illicite, d'un dommage et d'un rapport de causalité adéquate entre ces derniers sont réalisées. Comme l'article 3 LResp renvoie aux dispositions du droit privé fédéral, applicables à titre de droit cantonal supplétif, il convient de se référer aux règles ordinaires de droit privé et aux principes régissant la responsabilité civile dans la jurisprudence fédérale (RJN 1998, p. 184 , p.187 cons. 2; ATF 107 Ib 160 ; Knapp , Précis de droit administratif, 1991, ch. 2428 à 2446). Selon l'article 6 LResp , aux conditions prévues par le droit des obligations en matière d'actes illicites, une indemnité équitable peut en outre être allouée, en cas de faute de l'agent, à titre de réparation morale. La condition de l'illicéité suppose que la collectivité publique ait violé des prescriptions destinées à protéger un bien juridique. La jurisprudence a également considéré comme illicite la violation de principes généraux du droit, ou encore, selon les circonstances, un excès ou un abus du pouvoir d'appréciation conféré par la loi. Tel est le cas du mobbing prohibé par l'article 328 al. 1 CO (arrêt du TF du 04.04.2003 [2C.2/2000] cons. 2.3). L'article 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public (art. 342 al. 1 CO). Les dispositions du code des obligations seraient tout au plus applicables par analogie, en cas de lacune dans les dispositions de droit public. Cependant, comme en droit privé, l'employeur de droit public a le devoir de protéger ses agents pour leur permettre d'exercer leurs fonctions; il doit notamment éviter qu'ils ne subissent une atteinte illicite à leur personnalité, au sens des articles 28 ss CC (ATF 125 III 70 cons. 3c; arrêt du TF du 11.08.2005 [2P.57/2005] et [2P.58/2005] et les références citées). Le fonctionnaire est également protégé par l'article 6 al. 1 de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr), applicable également aux

administrations cantonales et communales (art. 3a let. a LTr), qui prévoit que, pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs. L'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3) précise que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs (art. 2 al. 1 1 re phrase) (RJA 2003, p. 248). Quant à l'article 18bis du statut, il stipule que les membres du personnel communal sont tenus de s'abstenir de tout comportement constitutif de harcèlement psychologique, sexuel ou de toute autre attitude susceptible de porter atteinte à la personnalité de leurs collègues. Quoi qu'il en soit, la collectivité publique qui, en tant qu'employeur, n'empêche pas que son employé subisse un mobbing, engage sa responsabilité. La jurisprudence a d'ailleurs admis que le harcèlement psychologique entraînait une atteinte à la santé et à la personnalité qui constituait un acte illicite (arrêt du Tribunal cantonal de la république et canton du Jura du 11.06.2014 [ADM 104/2012] cons. 4 et les références citées). c) Dans le cas présent, l'intéressé, qui se plaint de tensions et d'une situation de conflit entre lui et son chef d'équipe, plus spécifiquement, que ce dernier se serait acharné contre lui en faisant systématiquement des rapports sur chaque erreur, faiblesse ou manquement, demande le versement d'un montant de 26'521.20 francs à titre de tort moral pour mobbing. Force est de constater, au vu de ce qui précède, que cette conclusion requiert d'examiner si les faits précités sont constitutifs de mobbing et, partant, d'actes illicites au sens de la LResp . Or, conformément à l'article 11 al. 1 let. b LResp , la demande d'indemnisation doit être préalablement adressée au conseil communal. Si, celui-ci conteste les prétentions ou s'il ne prend pas position dans les trois mois, X. devra, s'il maintient ses prétentions, introduire action devant la Cour de droit public dans un délai de six mois, sous peine de péremption (art. 11 al. 2 LResp). Conformément à l'article 9 al. 1 LPJA , selon lequel l'autorité qui se tient pour incompétente doit transmettre l'affaire à l'autorité compétente – qui s'applique également à l'action de droit administratif (arrêt de la CDP du 17.03.2014 [2013.172] cons. 4 et la référence citée) – il y a lieu de transmettre la demande d'indemnisation pour tort moral fondée sur la LResp au conseil communal comme objet de sa compétence.

E. 7

Il résulte de ce qui précède que, bien fondé, le recours doit être admis et la décision du 15 avril 2015 du conseil communal doit être annulée, ce qui rend sans objet la conclusion subsidiaire tendant à l'octroi d'une indemnité pour révocation immédiate injustifiée des rapports de service . Pour le surplus, la Cour de céans décline sa compétence et transmet la demande d'indemnisation pour tort moral à l'intimé.

E. 8

Vu l'issue du litige, il est statué sans frais, les autorités cantonales et communales n'en payant pas (art. 47 al. 2 LPJA). Le recourant qui obtient gain de cause a droit à une indemnité de dépens qui sera fixée sur la base du mémoire d'honoraires déposé par sa mandataire s'élevant à 5'113 francs tout compris. Celle-ci fait valoir une activité de 17 h 20, dont en particulier 6 heures consacrées aux recherches juridiques et 7 heures consacrées à la rédaction du recours, ce qui apparaît excessif compte tenu qu'elle représentait déjà le recourant au cours de l'enquête disciplinaire. Tout bien considéré, le temps nécessaire à la défense des intérêts de son client doit être fixé à 10 heures, ce qui représente une indemnité

de dépens de 2'970 francs.

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