

NE_GERICHTE CDP.2015.84 vom 23. Juni 2015

NE Tribunal cantonal, 2015-06-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2015.84

FR: NE_GERICHTE CDP.2015.84 du 23 juin 2015

IT: NE_GERICHTE CDP.2015.84 del 23 giugno 2015

Erwägungen

E. 1

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

E. 2

a) Les rapports de travail de tout le personnel de l'EHM sont régis par une convention collective de travail de droit public (CCT Santé 21) (art. 6 LEHM). Aux termes de l'article 3.2.1 CCT santé 21 , dans sa teneur en vigueur du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016, l'employé-e ou l'employeur peut résilier le contrat de travail moyennant le respect de délais variables en fonction du nombre d'années d'activité accompli (al. 1). En cas de résiliation pour justes motifs, la résiliation prend effet immédiatement (al. 3) . Selon l'article 3.3.2, toute résiliation signifiée par l'employeur doit être précédée d'un entretien (al. 2). Si l'employeur invoque une violation des obligations incombant à l'employé-e, la résiliation doit avoir été précédée, en sus, d'un avertissement écrit, lequel précise les objectifs, le délai pour les réaliser et les moyens mis à disposition. L'avertissement peut entraîner la non-attribution de l'échelon annuel, à condition que cette mesure soit mentionnée par écrit (al. 3). En cas de justes motifs, il n'y a pas d'avertissement (al. 4). En cas de maladie non professionnelle, le contrat de travail peut être résilié après une période de 6 mois. Dans ce cas, l'article 6.2 (assurance perte de gain en cas de maladie non professionnelle) doit être appliqué. Les articles 336 à 336b (résiliation abusive) et 336c et 336d du Code des obligations (résiliation en temps inopportun) sont applicables à titre de droit supplétif (art. 3.3.5 al. 3 et 4). 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; arrêt du TF des 08.11.2012 [8C_195/2012] cons. 7 et les références), 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, 213 cons. 3.1, 129 III 380 cons. 2.1). 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 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 ; arrêt du TF du 13.09.2007 [1C_142/2007] cons. 6.4). D'une manière générale, une manifestation de malhonnêteté caractérisée suffit à rompre définitivement les rapports de confiance entre les parties (Aubert in Commentaire romand, CO I, 2012, n°6 ad. art. 337). Ainsi, une infraction pénale commise au détriment de l'autre partie constitue en règle générale un motif justifiant la résiliation immédiate (ATF 137 III 303 cons. 2.1.1, 130 III 28 cons. 4.1). 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 (arrêt CDP du 24.10.2014 [CDP.2014.165] et les références).

E. 3

a) En l'espèce, en déroband du matériel à l'hôpital, le recourant a, d'une part, contrevenu à l'article 8.8 CCT lequel prévoit que, sauf accord préalable de l'employeur, il est interdit à l'employé d'utiliser le matériel, y compris les aliments, à des fins personnelles et, d'autre part, d'une manière plus générale, violé le devoir de fidélité à l'égard de son employeur. Bien que non mentionné expressément dans la CCT, ce principe régit toute relation de travail, comme c'est le cas également en droit des fonctionnaires (art. 15 al. 2 LSt). Contestant l'existence de motifs justifiant la résiliation immédiate, le recourant fait valoir que les faits qui lui sont reprochés sont de peu de gravité et sans conséquence puisque les objets volés ont été rendus. Les actes ont en outre été commis sous l'influence d'une grave pathologie psychique dans la mesure où il souffrait d'une sévère décompensation dépressive et délirante depuis le décès de sa mère, en février 2014. Par ailleurs, le fait qu'il travaillait depuis plus de dix ans pour l'intimé doit être pris en compte. Ces arguments ne sauraient être suivis. D'une part, on ne peut qualifier les faits de peu de gravité, le matériel subtilisé (plus de 1'000 objets), passant des stylos à des télévisions, atteignant une valeur de plus de 4'000 francs. A supposer que ce matériel ait été restitué suite à sa saisie par la police à son domicile, ce qui est contesté par l'intimé, cela ne change rien au fait que l'acte a été commis et qu'au vu de l'ampleur du vol, il est grave. D'autre part, même si l'on pouvait retenir que les faits précités ont été causés par l'état psychique du recourant – ce qui n'est pas le cas, le rapport médical du 6 avril 2015 n'étant à cet égard pas convainquant –, il n'en demeure pas moins que la nature et la gravité des faits sont de nature à rompre la relation de confiance existant entre un employé et son employeur et qu'on ne peut objectivement attendre de ce dernier qu'il maintienne les rapports de travail. Le dossier ne permet pas de discerner une quelconque responsabilité de la part de l'intimé dans l'état psychique du recourant ou dans les actes commis, par exemple par l'adoption d'un comportement non conforme au contrat ou à la loi, l'intéressé ayant d'ailleurs lui-même déclaré que son état psychique s'était dégradé depuis le décès de sa mère. Quant au fait – à supposer avéré – de demander à un employé de se couper les cheveux, invoqué par le recourant, il ne paraît pas propre à engendrer une détérioration de son état psychique ou à provoquer une situation de tension ou de conflit particulièrement difficile à surmonter. Il est indéniable que la soustraction d'une importante quantité de matériel au détriment de l'intimé dans le cadre de l'activité professionnelle de son employé avait nécessairement pour conséquence de détruire le rapport de confiance que suppose une relation de travail. La durée pendant laquelle le recourant a été employé auprès de l'intimé ne permet pas de relativiser la gravité des actes commis. Dans ces circonstances, l'intimé était fondé à résilier immédiatement le contrat de travail pour justes motifs. Au demeurant, les faits ayant été admis et leur caractère malhonnête étant incontestable, cela indépendamment de leur qualification juridique et de leur éventuelle reconnaissance comme actes pénalement répréhensibles, il est inutile de requérir le dossier pénal du recourant, comme proposé par l'intimé. b) Le recourant fait encore valoir que la résiliation immédiate est intervenue en temps inopportun et qu'elle est abusive. Ces griefs n'ont pas à être examinés pour les motifs qui suivent. Lorsque l'employeur résilie le contrat pour justes motifs au sens de l'article 337 CO, le travailleur ne bénéficie alors pas de la protection contre les congés en temps inopportun, peu importe que

la résiliation s'avère en définitive injustifiée (arrêt du TF du 10.03.2005 [4C.413/2004] cons. 2.4; Wyler/Heinzer , Droit du travail, 2014, p. 679 ; Dunand/Mahon , Commentaire du contrat de travail, 2013, n°14 ad art. 336c; Brunner, Bühler, Waeber, Bruchez , Commentaire du Contrat de travail, 2013, n°2 ad art. 336c; Subilia/Duc , Droit du travail : éléments de droit suisse, 2010, p. 583). Par ailleurs, les règles concernant le congé abusif sont exclusivement applicables aux contrats de durée indéterminée qui prennent fin par une résiliation ordinaire - ce qui n'est en l'occurrence pas le cas - , même si le licenciement immédiat s'avère injustifié (Wyler/Heinzer , op. cit., p. 625-626). Quant à la conclusion par laquelle le recourant requiert du tribunal qu'il constate que ses droits à la personnalité ont été violés et que l'hôpital soit "invité" à ne plus reproduire ce genre de comportement, même à supposer qu'elle puisse être considérée comme de nature condamnatoire (une conclusion constatatoire lui étant subsidiaire), celle-ci est quoi qu'il en soit irrecevable; pour contraindre, par la voie judiciaire, l'Etat de prendre des mesures et/ou des sanctions en vue de faire cesser une atteinte à la personnalité, un titulaire d'une fonction publique doit recourir contre une décision rendue à ce titre - et peut donc exiger de son employeur qu'il rende une décision formelle susceptible de recours - (RJN 2003, p. 248). Tel est également le cas s'agissant d'un employé soumis à la CCT santé 21 droit public , celle-ci ne prévoyant aucune procédure spéciale à cet égard et la LPJA s'appliquant également (art. 12 CCT). Or, faute de s'être plaint d'une telle atteinte avant le présent recours, le recourant ne peut le faire à ce stade. Cela étant, la décision résiliant les rapports de service devant être confirmée, la conclusion tendant à faire cesser l'éventuelle atteinte à la personnalité subie par le recourant n'a en tout état de cause plus d'objet.

E. 4

a) Compte tenu de ce qui précède, le recours est mal-fondé. Selon la pratique en matière de litiges relatifs aux rapports de service, il n'est pas perçu de frais lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs. Le recourant ayant conclu à sa réintégration, la valeur litigieuse porte sur plusieurs mois voire plusieurs années de salaire (arrêt du TF du 13.05.2015 [8C_286/2014] cons. 1); elle dépasse donc largement 30'000 francs, de sorte qu'il y a lieu de percevoir des frais. Vu le sort de la cause, ceux-ci doivent être mis à la charge du recourant qui succombe (art. 47 LPJA), lequel n'a en outre pas droit à une allocation de dépens (art. 48 LPJA a contrario). b) La cause étant d'emblée dépourvue de toute chance de succès (art. 117 let. b CPC par renvoi de l'article 60i LPJA), la requête d'assistance judiciaire doit par ailleurs être rejetée.

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