

NE_GERICHTE CDP.2017.195 vom 16. Juli 1984

NE Tribunal cantonal, 1984-07-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2017.195_d19840716

FR: NE_GERICHTE CDP.2017.195 du 16 juillet 1984

IT: NE_GERICHTE CDP.2017.195 del 16 luglio 1984

Regeste

Droit d'être entendu. Résiliation pour justes motifs.

Erwägungen

E. 30

mai 2017, une rencontre avec son employeur afin de s'expliquer oralement sur les faits reprochés. Il a été reçu le 1er juin 2017 et a admis, lors de ce second entretien, avoir commis une erreur en ne tenant pas de comptabilité mais a contesté un quelconque enrichissement personnel. Par ailleurs, il a demandé la rectification du procès-verbal d'entretien du 16 mai 2017 sur certains points et s'est engagé à rembourser un montant de 2'000 francs pour le préjudice subi par HNE. Dans ses observations écrites du 2 juin 2017, X. _____ a admis avoir commis une faute contractuelle du fait de son manque de rigueur dans la gestion des deux caisses de cuisine et par le fait de ne pas avoir comptabilisé certains banquets. Il a considéré que ces erreurs ne constituaient pas un motif de résiliation immédiate.

Pardécision du 13 juin 2017, HNE a résilié le contrat de travail de X. _____ avec effet immédiat pour justes motifs et retiré l'effet suspensif à un éventuel recours. En substance, il a retenu qu'en encaissant directement le produit des banquets de main à main dans la caisse de la cuisine pour un montant minimum de 3'500 francs, sans effectuer de traçabilité au niveau de la comptabilité, celui-ci avait irrémédiablement rompu le rapport de confiance qui les liait, violé son devoir de fidélité et gravement violé ses obligations professionnelles de cadre au regard de la convention collective de travail du secteur de la santé du canton de Neuchâtel (ci-après : CCT Santé 21). Enfin, il a été informé que les faits seraient dénoncés au ministère public.

B.X. _____ saisit la Cour de droit public du Tribunal cantonal d'un recours contre cette décision. Il conclut, avec suite de frais et dépens, à l'annulation de la décision de résiliation pour justes motifs, à ce que l'effet suspensif au recours soit restitué et à sa réintégration immédiate à son poste de travail. En premier lieu, il fait valoir une violation de son droit d'être entendu à mesure qu'il n'aurait pas eu accès au procès-verbal d'entretien du 1er juin 2017 avant la notification de la décision de résiliation et que la plupart des éléments à décharge n'auraient pas été retranscrits. Il reproche également à l'intimé de ne pas l'avoir informé du résultat des investigations complémentaires sur lesquelles il s'est appuyé dans sa décision de résiliation. Par ailleurs, il soutient que son licenciement avec effet immédiat est injustifié sachant qu'il se fonde sur un simple soupçon. Aussi, s'il admet avoir commis une faute en ne procédant pas à une gestion stricte des deux caisses de la cuisine, il conteste catégoriquement s'être enrichi personnellement ou encore avoir commis un vol. En conséquence, seule une négligence légère peut être retenue s'agissant de la gestion des caisses et du vol commis dans son bureau qui ne saurait de toute évidence

pas être constitutive d'une infraction pénale ou de justes motifs de résiliation. Partant, le recourant reproche à son employeur d'être tombé dans l'arbitraire à mesure que la résiliation est fondée sur des motifs erronés et non prouvés. Il sollicite l'octroi de l'assistance judiciaire.

C. Dans ses observations, HNE conclut au rejet du recours dans toutes ses conclusions, sous suite de frais. En substance, il expose que la position hiérarchique élevée du recourant et les responsabilités qui lui étaient confiées impliquaient notamment d'opérer une traçabilité, respectivement une facturation des banquets organisés à la demande des collaborateurs. Aussi, et en tout état de cause, au-delà des faits potentiellement condamnables sur le plan pénal, en encaissant directement de main à main le produit des banquets sans facture, en mettant en place une deuxième caisse en cuisine et en taisant le fait que le montant que l'une d'elles contenait avait été dérobé dans son bureau, le recourant a adopté un comportement contraire à ses devoirs professionnels. En conséquence, outre qu'il puisse s'agir d'une gestion déloyale, par ses agissements, le recourant a violé plusieurs directives internes de sorte que la relation de confiance a été irrémédiablement rompue justifiant ainsi une résiliation pour justes motifs.

D. Le recourant réplique en maintenant sa position.

E. Les procès-verbaux d'auditions par la police judiciaire du recourant et de B. _____ du 1er novembre 2017 ont été versés au dossier et transmis aux parties.

C O N S I D E R A N T

en droit

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

2.a) Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de nature formelle ancrée aux articles 29 al. 2 Cst. féd. et 21 LPJA. 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; arrêt du TF du 02.04.2012 [4A_37/2012] cons. 3). Cependant, le pouvoir de cognition limité de l'autorité de recours en matière de fonction publique (art. 33 let. d LPJA, par renvoi de l'article 12 de la CCT Santé 21) ne permet en principe pas une réparation du vice devant la Cour de céans. Le grief de violation du droit d'être entendu doit être examiné avant tout autre grief (ATF 135 I 279 cons. 2.6.1; arrêt du TF du 14.06.2012 [5A_278/2012] cons. 4.1).

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 le droit pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat (ATF 135 II 286 cons. 5.1, Steffen, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?, in RJN 2005, p. 57 ss). Les parties doivent en effet pouvoir consulter le dossier pour connaître préalablement les éléments dont dispose l'autorité et jouir ainsi d'une réelle possibilité de faire valoir leurs

arguments dans une procédure. Pour que cette consultation soit utile, le dossier doit être complet (ATF 129 I 85cons. 4.1). Le respect du droit d'être entendu exige donc une tenue correcte des dossiers par l'autorité qui doit consigner tous les actes d'instruction menés dans le cadre de la procédure et qui peuvent avoir une influence sur la décision (ATF 130 II 473cons. 4.1; arrêt du TF du09.08.2010 [8C_322/2010]cons. 3). Partant, les moyens de preuve doivent être disponibles (nachvollziehbar, traçables) et les modalités de leur établissement décrites dans le dossier pour que les parties soient en mesure d'examiner s'ils ne présentent pas des vices relatifs à la forme ou au contenu et puissent soulever, cas échéant, une objection contre leur validité (ATF 129 I 85cons. 4.1; arrêt du TF du10.06.2013 [6B_123/2013]cons. 1.1). Ce principe, développé initialement en procédure pénale dans le cadre des droits de la défense (art.

E. 32

al. 2 Cst), s'applique cependant à toutes les procédures (ATF 130 II 473cons. 4.1).

Selon la jurisprudence, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre. La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard. 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 (arrêt du TF du06.06.2012 [8C_53/2012]et les références citées). En outre, le droit d'être entendu doit pouvoir être exercé avant que la décision ne soit prise. Cela signifie qu'il faut donner la possibilité au collaborateur d'argumenter et de proposer. En invitant l'employé à se prononcer, il faut clairement lui indiquer l'intention de décision. L'employé ou le fonctionnaire ne présentera en effet probablement pas les mêmes arguments s'il pense qu'il ne va être confronté qu'à des reproches ou s'il sait que des mesures sont envisagées à son encontre (Steffen, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?, in RJN 2005, p. 55s, 64, 65, et les références).

b) En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant a été entendu le 16 mai 2017 sur les événements reprochés sans être informé des intentions de HNE. Il résulte néanmoins du dossier qu'il a été avisé de la volonté de l'intimé de sanctionner le comportement qui lui était reproché par courrier du 22 mai 2017 et lors de l'entretien du 1er juin 2017. Dans un premier grief, le recourant reproche toutefois à HNE de ne pas lui avoir donné accès au procès-verbal de ce dernier entretien avant l'entrevue du 13 juin 2017 au cours duquel il a été mis fin aux relations de travail pour justes motifs. A mesure que des éléments contenus dans le procès-verbal du 16 mai 2017 avaient été remis en question durant l'entretien du 1er juin 2017, le recourant estime qu'il était légitime que le second procès-verbal puisse faire l'objet d'un droit d'être entendu. De surcroît, il allègue que le contenu du procès-verbal ne serait pas exhaustif et que la plupart des éléments à décharge n'auraient pas été retranscrits. En l'occurrence, il appert du dossier que l'intimé a rédigé un procès-verbal de l'entretien du 1er juin 2017 à une date indéterminée et qu'il n'a pas été signé par les parties. Le recourant n'a ainsi pas eu en mains ni pris connaissance in extenso dudit procès-verbal, qu'il n'a obtenu que le 13 juin 2017 lors de son licenciement pour justes motifs. HNE s'est pourtant expressément référé à ce moyen de preuve pour étayer sa

motivation dans la décision de licenciement du 13 juin 2017. Or, en soutenant que le contenu du procès-verbal ne fait que refléter les propos tenus lors de l'entretien du 1er juin 2017, qu'aucun nouveau grief n'a été formulé à l'encontre du recourant et que ce dernier a déjà été entendu en date du 16 mai 2017 et a en conséquence pu s'exprimer, HNE confond plusieurs aspects du droit d'être entendu. Il convient de rappeler à l'intimé que ce droit ne se limite pas à la mise en œuvre d'un ou plusieurs entretiens aux fins d'entendre l'intéressé et de l'informer qu'il fait l'objet d'une éventuelle procédure de licenciement. Comme déjà exposé ci-dessus, il constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. Au cas particulier, le respect du droit d'être entendu imposait que le procès-verbal soit porté à la connaissance du recourant avant la prise de décision, afin que celui-ci ait la possibilité de se déterminer et de demander d'éventuelles explications à son sujet, ce d'autant plus que plusieurs éléments concernant le contenu du procès-verbal du 16 mai 2017 étaient contestés. Une lecture dudit procès-verbal à la fin de l'entretien avec signatures des parties ou un envoi par courrier postal pour observations aurait permis de sauvegarder les droits du recourant. On peut également s'étonner de la légèreté avec laquelle HNE a administré les preuves en procédant à des investigations complémentaires sans en informer le recourant et en ne lui donnant pas l'occasion de s'exprimer sur leur résultat. Le recourant était ainsi en droit d'être informé que l'intimé ne lui reprochait plus d'avoir accédé directement et personnellement au logiciel informatique FileMaker. En agissant de la sorte, HNE a contrevenu au devoir qui lui incombe de tenir à la disposition des parties un dossier complet dans lequel sont consignés tous les moyens de preuve utiles à la résolution du litige et, partant, violé le droit d'être entendu du recourant.

c) Comme déjà mentionné (cf. cons. 2a ci-dessus) en matière de résiliation de rapports de service, l'existence d'un juste motif, qui est un concept juridique indéfini, dépend très largement de constatations de fait qui entrent dans le pouvoir d'appréciation de l'autorité de décision. Dans la mesure où la Cour de céans ne jouit pas d'un plein pouvoir de cognition et qu'il ne s'agit pas d'une pure question de droit, la violation du droit d'être entendu ne peut être réparée dans le cadre du présent recours. Comme ce droit est de nature purement formelle, il existe indépendamment des chances de succès du recours (ATF 122 II 469 cons. 4a, 109 Ia 226).

3. Il résulte de ce qui précède que, bien fondé, le recours doit être admis et la décision du 13 juin 2017 annulée, ce qui rend sans objet la conclusion tendant à la restitution de l'effet suspensif au recours. L'allocation de dépens rend la demande d'assistance judiciaire sans objet.

Vu le sort de la cause, il n'est pas perçu de frais de justice (art. 47 al. 2 LPJA). Le recourant a droit à des dépens. Ceux-ci seront évalués sur la base du dossier en l'absence d'un mémoire d'honoraires du mandataire (art. 66 TFrais). L'activité déployée par ce dernier ne peut avoir excédé 7 heures. Eu égard au tarif usuel, de l'ordre de 280 francs de l'heure, des débours à raison de 10 % des honoraires (CHF 196) et de la TVA de 8 % (CHF 172), l'indemnité de dépens sera fixée au montant de 2'328 francs tout compris.

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Admet le recours en ce sens que la décision attaquée est annulée et la cause renvoyée à l'intimé pour nouvelle décision selon les considérants.

2. Dit que la requête de restitution de l'effet suspensif est sans objet.

3. Alloue au recourant une indemnité de dépens de 2'328 francs (tous honoraires, frais et TVA compris) à charge de l'intimé.

4. Statue sans frais.

Neuchâtel, le 29 mars 2018

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