

NE_GERICHTE CDP.2017.335 vom 3. April 2018

NE Tribunal cantonal, 2018-04-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2017.335

FR: NE_GERICHTE CDP.2017.335 du 3 avril 2018

IT: NE_GERICHTE CDP.2017.335 del 3 aprile 2018

Erwägungen

E. 1

a) Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable. b) La présente procédure porte également, à titre subsidiaire, sur des prétentions pécuniaires (indemnité pour résiliation immédiate), dont la recevabilité, respectivement le bien-fondé seront, cas échéant, examinés ci-après (cons. 4).

E. 2

a) Les rapports de travail du personnel de l'HNE sont régis par la convention collective de travail CCT Santé 21 (art. 10 LHNE) dans sa version de droit public valable pour les années 2017 à 2020. L'employeur soumis à la CCT Santé 21 de droit public est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité et doit interpréter et appliquer les dispositions de la CCT Santé 21 de droit public à la lumière de ces principes. Aux termes de l'article 8.8 CCT Santé 21 , l'employé doit utiliser le matériel mis à sa disposition avec soin et économie. Sauf accord préalable de l'employeur, il lui est interdit d'utiliser ce matériel, y compris les aliments, à des fins personnelles. b) Selon l'article 3.2.1 CCT Santé 21 , l'employé ou l'employeur peut résilier le contrat de travail moyennant le respect de délais qui varient 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 3.2.2 CCT Santé 21 , si l'employeur invoque une violation des obligations incombant à l'employé, 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 (al. 3). En cas de justes motifs, il n'y a pas d'avertissement (al. 4). La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle. Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence relative au 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. On considère notamment comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 cons. 4.1, 129 III 380 cons. 2.2). Le juge apprécie librement, au regard des principes du droit et de l'équité déterminants selon l'article 4 CC, si le congé abrupt répond à de justes motifs. A cette fin, il

prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 cons. 4.1, 127 III 351 cons. 4a). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 cons. 4.2). Il est ainsi difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat. La commission d'infractions pénales, et notamment d'un vol au préjudice de l'employeur, constitue un cas classique susceptible d'autoriser un tel congé (Wyler/Heinzer , Droit du travail, 3 e éd., 2014, p. 579; Vischer , Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, 4 e éd., 2014, p. 346 no 158; ATF 130 III 28 cons. 4.2 et 4.3; arrêts du TF des 05.09.2006 [4C.186/2006] , 29.09.2015 [4A_228/2015] in SJ 2016 I 109 , 22.06.2017 [4A_177/2017] , concernant des vols de peu d'importance; arrêts de la CDP des 23.06.2015 [CDP.2015.84] et 24.10.2014 [CDP.2014.165] et arrêt de la CDP non publié du 13.02.2017 [CDP.2016.181]) . A cet égard, le Tribunal fédéral a précisé que même le vol d'une chose peu importante est de nature à détruire le rapport de confiance nécessaire aux relations de travail et que la durée de l'emploi du travailleur avant un pareil événement, même longue, n'y changeait rien (arrêt précité [4A_228/2015] cons. 5). c) Au cas particulier, en dérochant de la nourriture à l'hôpital, le recourant a, d'une part, contrevenu à l'article 8.8 CCT Santé 21 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 Santé 21 , ce principe régit toute relation de travail, comme c'est le cas également en droit des fonctionnaires (art. 15 al. 2 LSt). Le recourant ne nie pas être l'auteur des faits qui lui sont reprochés, respectivement d'avoir subtilisé de la nourriture sur les plateaux repas de patients. Il conteste néanmoins l'existence d'un motif justifiant une résiliation immédiate à mesure que la valeur des objets (nourriture) en cause était insignifiante, qu'en tout état de cause les aliments étaient destinés à être jetés, qu'il n'a pas été sanctionné pour avoir eu le même comportement en date du 2 décembre 2016 démontrant ainsi que les faits n'étaient pas considérés comme graves et qu'il a travaillé au service de l'intimé durant plus de vingt ans en donnant entièrement satisfaction. Toutefois, les arguments développés par le recourant ne lui sont d'aucun secours. En effet, et comme exposé ci-dessus, il est indéniable – peu importe qu'il s'agisse de choses de peu d'importance – que la soustraction de nourriture au détriment de l'intimé dans le cadre de l'activité professionnelle de son employé a 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. Par ailleurs, le fait que le recourant ait reconnu un précédent vol de nourriture lors de l'entretien du 10 octobre 2017, vol survenu le 2 décembre 2016 qui n'a pas été sanctionné à l'époque, est sans importance à mesure qu'un acte unique suffit à justifier un licenciement pour justes motifs. Dans ces circonstances, et sachant que les faits du 2 décembre 2016 ont été admis par le recourant et sont constitutifs d'un vol, l'HNE était fondé à résilier immédiatement le contrat de travail pour justes motifs. En tout état de cause, et indépendamment de leur qualification juridique et de leur éventuelle reconnaissance comme actes pénalement répréhensibles , le caractère malhonnête des faits est incontestable et laisse apparaître un comportement contraire aux devoirs professionnels et de nature à rompre la relation de confiance existant entre un employé et son employeur (cf. Aubert , in Commentaire romand CO I, 2012, no 6 ad art. 337). Partant, l'intimé était fondé à résilier le contrat de travail avec

effet immédiat pour justes motifs, en dépit des nombreuses années de service du recourant.

d) Celui-ci fait encore valoir que la résiliation immédiate serait intervenue tardivement. aa) La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs au sens de l'article 337 CO ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, à défaut de quoi on peut admettre que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'au terme ordinaire du contrat (ATF 130 III 28 cons. 4.4, 123 III 86 cons. 2a). Il convient de trouver un équilibre entre l'urgence impliquée par la notion de licenciement immédiat et l'obligation de prendre une décision mûrement réfléchie. La jurisprudence est fluctuante quant à la définition du délai de réflexion mais un délai général de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que si les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle. Il en est ainsi lorsque les questions d'organisation inhérentes aux personnes morales imposent des délais plus longs (arrêt du TF du 14.02.2011 [4A_569/2010] cons. 3.1). On peut également citer l'hypothèse dans laquelle le déroulement des faits nécessite des éclaircissements (arrêt du TF du 24.08.2004 [4C.348/2003] cons. 3.2). A ce propos, le Tribunal fédéral a jugé qu'il fallait distinguer la situation dans laquelle les soupçons, clairs en eux-mêmes, doivent être simplement confirmés ou infirmés, de la situation dans laquelle les faits sont obscurs et doivent donner lieu à des vérifications plus compliquées ou si les manquements viennent au jour peu à peu. S'il s'agit simplement pour celui qui donne le congé d'établir l'exactitude d'un reproche clair en soi, on peut attendre de lui qu'il réfléchisse déjà, pendant qu'il réunit les renseignements utiles, aux suites qu'il donnera si ses craintes s'avèrent réelles, avec la conséquence que le congé devra être, le cas échéant, signifié immédiatement dès la confirmation des soupçons (arrêt du TF du 16.05.2002 [4C.345/2001] cons. 3.2). bb) La jurisprudence relative à l'article 337 CO n'est toutefois pas transposable sans autre en matière de rapports de travail de droit public. Dans la fonction publique, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée. Il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmes des soupçons. Durant l'enquête, l'intéressé bénéficie des garanties propres à la procédure administrative et doit en particulier pouvoir exercer son droit d'être entendu. Indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut être prise par le supérieur hiérarchique direct mais qu'elle dépend de l'autorité de nomination ou d'une autorité de surveillance (arrêt du TF du 25.08.2009 [8C_170/2009] cons. 6.2.1). Le licenciement dans le secteur public revêt en effet des risques plus élevés que dans le droit privé, d'une part, en raison des exigences formelles à respecter et, d'autre part, en raison des conséquences qu'un licenciement abusif entraîne pour l'employeur. Il s'ensuit qu'un temps de réaction plus long doit être reconnu à l'employeur étatique afin de lui permettre de respecter les procédures et clarifier les faits donnant lieu à la résiliation. Il ne peut pas pour autant retarder sans raison ou faire durer le processus, ni se dispenser d'informer l'employé des mesures prises pour vérifier les soupçons existants. En résumé, alors qu'en droit privé un licenciement est généralement prononcé après quelques jours ouvrables et qu'un délai supplémentaire n'est accordé que si les aspects pratiques de la vie quotidienne ou de l'entreprise le font apparaître justifié, il est possible d'admettre une attente plus longue en droit de la fonction publique pour des raisons objectives telles que, par exemple, le respect des garanties de procédure (ATF 138 I 113 cons. 6.5). 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 : 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. 106; Novier / Carreira Camarda , Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale in : JT 2015 III, p. 30 ss). cc) En l'espèce, il s'est écoulé 24 jours entre le moment où, ayant eu connaissance des faits à l'origine du licenciement, l'HNE a entendu le recourant à ce sujet et sa décision le licenciant avec effet immédiat. Cela étant, il sied de relever que suite à son entretien du 10 octobre 2017, le recourant a bénéficié d'un délai échéant au 17 octobre 2017 afin de pouvoir exercer son droit d'être entendu et de formuler d'éventuelles explications. Dans ce délai, il a réitéré ses excuses pour son comportement. Ainsi, en prononçant le licenciement immédiat le 27 octobre 2017, on ne saurait considérer que l'intimé a tardé à réagir au point qu'il aurait laissé se périmier son droit de résilier les rapports de service avec effet immédiat .

E. 3

Au vu des considérations qui précèdent, la décision résiliant les rapports de service pour justes motifs ne prête pas flanc à la critique, ce qui conduit au rejet du recours. La Cour de céans ayant statué au fond, la requête tendant à la restitution de l'effet suspensif du recours n'a plus d'objet.

E. 4

a) X. _____ conclut à l'octroi d'une indemnité pour résiliation injustifiée et pour dommages-intérêts au sens de l'article 337 CO . Une telle demande, qui porte sur une prestation pécuniaire découlant des rapports de service et ressortit à l'action de droit administratif au sens de l'article 58 let. a LPJA , doit d'emblée être rejetée dans la mesure où la Cour de céans a nié le caractère injustifié du licenciement immédiat.

E. 5

Selon la pratique de la présente Autorité 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. Ceci vaut tant pour les procédures de recours que d'action de droit administratif (arrêts de la CDP des 03.03.2016 [CDP.2015.300] cons. 7b et 10.04.2013 [CDP.2011.299] cons. 4b). 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 que, vu le rejet du recours, il y a lieu de percevoir des frais qui seront fixés à 880 francs. Compte tenu du deuxième objet de la procédure (action) portant sur un montant excédant également 30'000 francs, ces frais seront majorés d'un montant de 520 francs (art. 12 TFrais par renvoi de l'art. 48 TFrais). Par ailleurs, il n'y a pas lieu à allocation de dépens (art. 48 LPJA a contrario) .

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