

# NE\_GERICHTE CDP.2020.1 vom 9. April 2020

NE Tribunal cantonal, 2020-04-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CDP.2020.1](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2020.1)

FR: NE\_GERICHTE CDP.2020.1 du 9 avril 2020

IT: NE\_GERICHTE CDP.2020.1 del 9 aprile 2020

## Erwägungen

### E. 1

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

### E. 2

a) Les rapports de travail du personnel du RHNe sont régis par la convention collective de travail CCT Santé 21 (art. 12 al. 1 LRHNe, anciennement art. 10 al. 1 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. Chaque employé a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieurs, de ses collègues, des patients ou des résidents et du public. L'employeur veille à la protection de la personnalité de l'employé par des mesures de prévention et d'information, ainsi que par une communication ouverte. Il respecte le droit d'être entendu et assisté. Lors d'un entretien avec la direction, l'employé qui le désire peut être accompagné d'une personne de son choix, notamment d'un secrétaire syndical ou d'un représentant de la commission du personnel. Le cas échéant, l'employé en informe la direction au préalable. Enfin, l'employeur favorise l'intégration des employés (art. 7.1 CCT Santé 21). Pour sa part, l'employé est tenu de respecter les normes professionnelles et légales en vigueur, ainsi que les directives émises par l'employeur (art. 8.1 CCT Santé 21). Chaque employé doit en particulier entretenir avec l'ensemble de ses collègues et avec ses supérieurs un climat de respect et d'aide mutuelle. Il favorise la transmission des informations nécessaires à la bonne marche du service. Chacun s'acquitte consciencieusement de son travail et fait preuve de courtoisie et de respect à l'égard des patients ou des résidents et du public (art. 8.3 CCT Santé 21). b) A teneur de l'article 3.2.1 CCT Santé 21, l'employé ou l'employeur peut résilier le contrat de travail moyennant le respect d'un délai de sept jours pendant le temps d'essai (al. 1). L'article 2.6 CCT Santé 21 stipule que les trois premiers mois de l'engagement sont considérés comme temps d'essai (al. 1), l'absence pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale durant cette période impliquant sa prolongation d'une durée équivalant à l'absence (al. 3). L'article 2.7 CCT Santé 21 précise que la CCT Santé 21 est applicable au personnel engagé par un contrat avec une société de location de services (al. 1) et que si, par la suite, l'employé est engagé directement par l'institution pour la même fonction, le temps d'essai compte depuis le début de cette activité sous contrat de la société de location de services (al. 2). Selon l'article 3.2.2 CCT Santé 21, la résiliation du contrat de travail se notifie par lettre recommandée, la date de réception faisant foi. La lettre de résiliation peut également être remise en main propre avec signature d'un accusé de réception ou par devant témoin (al. 1). 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, 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) et la résiliation prend effet immédiatement (art. 3.2.1 al. 3 CCT Santé 21 ). L'employé peut demander le soutien de la commission du personnel, d'un secrétaire syndical ou d'un délégué syndical (art. 3.2.2 al. 5). c) Le temps d'essai est destiné à apprécier et évaluer les compétences, les capacités et le comportement de l'employé. S'agissant de ce dernier, le temps d'essai lui permet d'évaluer si le poste lui convient et lui offre par conséquent, à lui également, la possibilité de se dédire du contrat à des conditions moins restrictives qu'après le temps d'essai. Cette période d'essai doit fournir aux parties l'occasion de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur permettant d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période ( ATF 136 III 96 cons. 2, 134 III 108 cons. 7.1). Si les rapports contractuels qu'elles ont noués ne répondent pas à leur attente, les parties doivent pouvoir s'en libérer rapidement ( ATF 129 III 124 cons. 3.1). Les motifs de licenciement ne devant donc pas être fixés de manière trop restrictive, une résiliation durant cette période ne doit pas impérativement se fonder sur des événements ou des états de fait spécifiques ou nécessiter un avertissement explicite (arrêt du TAF du 24.08.2016 [A-566/2015] cons. 3.1 et la référence citée). Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de préciser que, lorsque la réglementation applicable ne prévoit aucun motif de licenciement pendant le temps d'essai, l'autorité d'engagement est en principe libre de renoncer au maintien des rapports de service durant cette période. Cette faculté est destinée à permettre l'engagement de personnel répondant au mieux aux exigences du service (arrêt du TF du 16.04.2018 [8C\_419/2017] cons. 5.3.2). Cela étant, des motifs objectifs doivent exister. Les rapports de travail sont nécessairement plus précaires durant le temps d'essai, précarité qui est justifiée par la nature et la finalité mêmes du temps d'essai. La résiliation des rapports de travail durant le temps d'essai ne peut toutefois pas être décidée selon le seul bon vouloir de l'employeur, puisque le contrat de travail a pour effet de créer un rapport de service complet. La résiliation peut ainsi être prononcée lorsqu'il est permis de retenir, sur la base des constatations des supérieurs, que l'employé n'a pas su fournir la preuve de ses capacités et qu'une telle preuve ne sera vraisemblablement pas apportée à l'avenir. Il en va de même lorsque, pour des motifs personnels, le rapport de confiance nécessaire entre un employé et son employeur ne peut être noué ou si, sur la base d'éléments concrets, il apparaît douteux que, dans le futur, la collaboration avec les collègues ou les supérieurs soit fructueuse et que la gestion puisse s'exercer efficacement, par exemple en cas d'intégration insuffisante dans la structure en place (arrêts du TAF des 02.02.2017 [A-3750/2016] cons. 2.2.2 et 24.08.2016 [A-566/2015] cons. 3.2 et les références citées; cf. aussi ATF 120 Ib 134 cons. 2a, 108 Ib 209 cons. 2; RJN 2007, p. 204 cons. 2b). Est suffisant le motif selon lequel l'employé ne correspond pas au profil du poste (arrêt du TF du 21.11.2013 [8C\_467/2013] cons. 3.2). En définitive, il n'y a pas lieu de poser des exigences trop élevées au cours de la période d'essai quant à la motivation justifiant la fin d'un rapport de service, rapport qui, par nature, est encore relativement peu étroit. Le licenciement durant le temps d'essai ne présuppose ainsi pas nécessairement une faute de la part de l'employé, mais peut ne se fonder que sur des motifs objectifs (arrêt du TF du 05.10.2005, publié in JAAC 70.4 cons. 4.3.1). Il suffit que la continuation des rapports de service se heurte à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt du TF du 07.11.2013

[8C\_182/2013] cons. 2.2 et les références citées). L'autorité d'engagement dispose donc, s'agissant de déterminer l'existence d'un motif de résiliation durant le temps d'essai, d'un large pouvoir d'appréciation ( ATF 134 III 108 cons. 7.1.1, , 120 Ib 134 cons. 2a). Cette marge d'appréciation dont dispose l'employeur implique qu'il n'a pas à prouver tous les éléments qui l'ont amené à se forger une opinion sur l'adéquation de l'employé à la fonction. En particulier, un congé fondé sur des défauts de caractère d'un travailleur nuisant au travail en commun n'est pas abusif au sens de l'article 336 al. 1 let. a CO ( ATF 136 III 513 cons. 2.5; arrêt du TF du 16.04.2018 [8C\_419/2017] cons. 5.3.2). d) La résiliation pendant le temps d'essai, compte tenu de la finalité de celui-ci, comporte nécessairement une part d'arbitraire ( arrêt du TF du 14.05.2018 [8C\_310/2017] cons. 7.6 et la référence citée), qui ne constitue pas un abus de droit. Le grief d'arbitraire ne doit d'ailleurs être admis que dans de rares cas, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. Le Tribunal fédéral a admis que la résiliation donnée pendant le temps d'essai peut être considérée comme abusive, mais elle doit être réservée à des situations exceptionnelles, en tenant compte de la finalité du temps d'essai ( ATF 136 III 96 cons. 2, 134 III 108 cons. 7.1; arrêt du TF du 18.04.2012 [8C\_518/2011] cons. 6.1 et les références citées). L'énumération prévue à l'article 336 CO – qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail – n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations qui apparaissent comparables par leur gravité aux cas cités à l'article 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but. Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait ( ATF 136 III 513 cons. 2.3 et les références citées). [...]

### **E. 3**

a) En l'espèce, force est tout d'abord de constater que, contrairement à l'opinion de la recourante, les quatre mois et demi de stage d'intégration et de placement à l'essai, effectués au sein du RHNe dans le cadre des mesures de réinsertion professionnelle de l'OAI, ne sauraient être imputés sur les trois mois de temps d'essai, prescrits tant par l'article 2.6 al. 1 CCT Santé 21 que par l'article premier al. 4 du contrat de travail de durée indéterminée, signé par l'intéressée le 10 septembre 2019. D'une part, l'article 2.7 CCT Santé 21 ne trouve pas application en l'occurrence. Cette disposition ne vise que l'employé qui, par la suite de son engagement par un contrat avec une société de location de services, est engagé directement par l'institution pour la même fonction, ce qui ne correspond pas au présent cas. D'autre part, il faut rappeler la jurisprudence selon laquelle, sauf convention contraire, chaque mission de travail, notamment intérimaire, fait partir un nouveau temps d'essai ( ATF 117 V 248 confirmé in ATF 119 V 46 ). La durée de la mission temporaire exercée chez le futur employeur ne peut d'ailleurs être décomptée du temps d'essai, lors du passage d'un emploi, par exemple intérimaire, à un emploi stable, parce que l'existence d'un lien contractuel entre les parties est indispensable pour leur permettre d'éprouver leurs relations de confiance ( ATF 129 III 124 cons. 3.3). Or, non seulement la recourante et l'intimé n'étaient pas liés par une relation contractuelle de travail pendant toute la durée des

mesures de l'assurance-invalidité, soit du 15 avril au 31 août 2019, mais de plus on ne saurait considérer que le genre d'activité effectué durant cette période était identique à celui devant être fourni à la suite de l'engagement, au 1<sup>er</sup> septembre 2019, en tant que logisticienne à 100 % auprès du service de pharmacie du RHNe. A cet égard, la collaboratrice ne conteste pas expressément que les mesures de réinsertion professionnelle de l'OAI visaient avant tout à lui permettre de reprendre confiance en elle, tout en évaluant la possibilité de sa réintégration au monde du travail (notamment sous l'angle de l'intégration dans une équipe et de la gestion d'horaires de travail fixes et réguliers), et non à évaluer les compétences (en particulier de résistance à la pression et au stress) liées à la réalisation des tâches spécifiques d'une logisticienne en milieu hospitalier. De même, elle ne remet pas en cause que, pendant toute la durée des mesures de l'assurance-invalidité, son travail au sein du RHNe avait été réalisé à un taux plus ou moins partiel. Dans ces conditions, on ne saurait suivre l'intéressée lorsqu'elle prétend que les trois mois de temps d'essai, auxquels elle était soumise, comptaient depuis le début de son activité au service de l'intimé en mesures de réinsertion professionnelle mises en place par l'OAI. Il s'ensuit que, compte tenu des absences pour cause de maladie ou accident le 21 octobre 2019, ainsi que du 7 au 11 novembre et du 21 novembre au 6 décembre 2019, la résiliation, reçue par l'employée le 3 décembre 2019, a été notifiée pendant le temps d'essai. Conformément à l'article 2.6 al. 3 CCT Santé 21, ce dernier a en effet été prolongé de la durée de ces absences.

b) La recourante reproche au RHNe d'avoir violé le droit en ne respectant pas la procédure applicable en cas de résiliation des rapports de service, en particulier l'article 3.2.2 al. 3 CCT Santé 21. Cette disposition prévoit que, si l'employeur invoque une violation des obligations incombant à l'employé, la résiliation doit avoir été précédée, en sus d'un entretien, d'un avertissement écrit, lequel précise les objectifs, le délai pour les réaliser et les moyens mis à disposition. Selon la jurisprudence, le but de l'avertissement est d'amender si possible le titulaire de la fonction publique (arrêt du TF du 09.10.2006 [2P.149/2006] cons. 6.4). Il n'existe pas de critère absolu en matière d'avertissement, eu égard à la diversité des situations envisageables. La jurisprudence ne saurait poser de règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement, immédiat ou non. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulées par l'employeur (cf. notamment arrêts du TF du 18.12.2007 [1C\_318/2007] et [1C\_320/2007] cons. 4; du 24.01.2013 [8C\_702/2012] cons. 3.2; par analogie avec le droit privé : ATF 127 III 153 cons. 1c). Selon le texte de la CCT Santé 21, lorsqu'il est question d'une violation des obligations incombant à l'employé, les parties à la convention ont voulu tempérer la rigueur de la sanction en donnant une chance au fonctionnaire de se ressaisir. Tout comme l'avertissement prévu par l'article 46 al. 1 LSt (ATF 125 I 122 cons. 2 in fine; RJN 2004, p. 125), l'avertissement préalable au sens de cette disposition ne constitue pas en lui-même une sanction disciplinaire, mais une étape en principe obligatoire (art. 3.2.2 al. 3 CCT Santé 21 : "[...] la résiliation doit être précédée, en sus, d'un avertissement écrit [...]") avant la résiliation ordinaire, 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 (arrêt de la Cour de droit public du 27.09.2018 [CDP.2018.168] cons. 2b). Tout d'abord, il y a lieu de signaler que la protection relative à un licenciement ordinaire débute seulement après la période probatoire, raison pour laquelle – durant la période d'essai, laps de temps consacré

à évaluer les compétences et les capacités du nouveau collaborateur – l'autorité d'engagement peut librement se séparer de lui, s'il n'a pas fait ses preuves, sans avoir en principe besoin d'un " motif fondé " ou de " justes motifs " à l'appui du renvoi ( Rosello , Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, n o 500, p. 235) . A titre d'exemple, on relèvera que, dans un arrêt du TF du 18.04.2012 [8C\_518/2011] dans lequel il s'agissait du licenciement, pendant la période d'essai, prolongée d'une année, d'un vétérinaire contrôleur de viandes du canton de Fribourg, le Tribunal fédéral a rappelé l'ampleur de la liberté d'appréciation de l'autorité dans le choix des mesures de résolution des conflits. Dans cet arrêt, il a admis que le licenciement n'apparaissait pas, du moins dans son résultat, " comme une violation grave du droit " et cela " même en cas de manquement éventuel au devoir de protection de la personnalité de l'employé " (cons. 6.3). En effet, " [s]ur le vu des circonstances du cas particulier, [l'employeur] pouvait parfaitement choisir de se séparer [de l'employé], alors qu'il se trouvait encore dans sa période d'essai, plutôt que de devoir prendre d'autres mesures, afin de gérer une situation conflictuelle découlant de difficultés d'intégration de nature à nuire à l'efficacité du service " (cons. 6.3). Ceci étant, on soulignera qu'alors que l'alinéa 2 de l'article 3.2.2 CCT Santé 21 prévoit expressément que ce sont toutes les résiliations signifiées par l'employeur qui doivent être précédées d'un entretien, le texte même de l'alinéa 3 de cette disposition ne donne pas à penser que l'avertissement a été voulu comme préalable à toutes résiliations, y compris celles prononcées par l'employeur pendant le temps d'essai. La procédure de l'avertissement préalable au sens de l'article 3.2.2 al. 3 CCT Santé 21 se concilie d'ailleurs difficilement avec la grande liberté d'appréciation pour licencier un employé dont bénéficie, pendant la période d'essai, l'employeur public, et plus spécifiquement avec le fait qu'il n'y a pas lieu de rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé. En effet, il est en soi suffisant que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt du TF 07.11.2013 [8C\_182/2013] cons. 2.2 et les références citées). La résiliation des rapports de travail durant le temps d'essai ne présupposant pas une faute de la part de l'employé, l'employeur n'a pas à invoquer une violation des obligations incombant au collaborateur – hypothèse dans laquelle précisément l'article 3.2.2 al. 3 CCT Santé 21 1 prévoit l'avertissement préalable – mais peut se limiter à invoquer par exemple une intégration insuffisante du collaborateur dans la structure du personnel. Or, c'est bien ce qui est reproché à la recourante, en lien avec des difficultés à créer un lien de confiance tant avec les différents membres de l'équipe qu'avec la hiérarchie, ainsi qu'avec un manque d'enthousiasme. Une quelconque violation d'obligations lui incombant n'a pas été expressément invoquée pour justifier la non-poursuite de la collaboration au-delà du temps d'essai . Il s'ensuit que l'intimé n'avait pas à faire précéder la résiliation querellée, en sus de l'entretien d'évaluation du 14 octobre et de la rencontre du 26 novembre 2019 lors de laquelle l'intéressée a pu exercer oralement son droit d'être entendue, d'un avertissement écrit, lui précisant des objectifs, le délai pour les réaliser et les moyens mis à sa disposition. En définitive, la recourante se trompe lorsqu'elle soutient que le RHNe aurait dû lui adresser un tel avertissement préalable avant de procéder à la résiliation de son engagement provisoire. Il en va de même lorsqu'elle semble soutenir que l'intimé n'aurait pas tout entrepris pour la garder à son service, soit qu'il aurait dû – et ce déjà dans le cadre des mesures de réinsertion professionnelle mises en œuvre par l'OAI – lui fixer des buts, exprimer de manière claire ce qu'il attendait d'elle, afin que ses prestations puissent être appréciées de manière objective et qu'une amélioration soit, le cas

échéant, possible. En développant une telle argumentation, l'intéressée perd de vue que la période d'essai vise précisément à évaluer si l'employé correspond aux exigences du poste. Or, dans un tel contexte, l'employeur n'est nullement tenu d'entreprendre tout son possible pour garder le collaborateur à son service. Il suffit – comme ici – qu'il ait allégué de manière crédible que le fonctionnaire a bénéficié d'un soutien, notamment de la part de sa hiérarchie (cf. arrêt du TAF du 24.08.2016 [A-566/2015] cons. 4.2.2.6) . Il importe en revanche peu, contrairement à l'opinion de l'intéressée, que le RHNe l'ait rendue attentive aux différents manquements avant l'entretien du 14 octobre 2019 ni même qu'il les ait formellement constatés avant cette date. Ceci étant, on relèvera encore que la recourante a été invitée par courriel du 3 octobre 2019, soit à une date à laquelle elle n'était pas en vacances, à un entretien de bilan dans le cadre de son temps d'essai. Cette convocation, confirmée par envoi en courrier A le 8 octobre 2019, la rendait attentive qu'elle pouvait se rendre à cette rencontre accompagnée. La collaboratrice n'ayant pas émis d'objections à la tenue de cette séance le 14 octobre 2019, celle-ci a eu lieu à cette date, en présence du pharmacien-chef adjoint, de la 1<sup>ère</sup> assistante en pharmacie, de la partenaire des ressources humaines et de l'intéressée. Le procès-verbal y relatif a été porté à la connaissance de cette dernière, qui a communiqué ses remarques par courriel du 12 novembre 2019. Dans une correspondance du 14 novembre suivant, intitulée " Droit d'être entendue avant résiliation du contrat durant le temps d'essai ", l'intimé a informé l'employée qu'il envisageait de ne pas poursuivre la collaboration au-delà du temps d'essai, en lui faisant part des reproches qu'il formulait à son égard et en lui donnant la possibilité de s'exprimer à leur sujet par écrit. Exerçant son droit d'être entendue par lettre du 17 novembre 2019, la recourante a en outre pu s'exprimer par oral le 26 novembre 2019, dans le cadre de la rencontre qu'elle avait sollicitée en présence de son avocate et de sa conseillère AI. Force est dès lors de constater que, contrairement à ce que semble penser l'intéressée, l'intimé a non seulement respecté son droit d'être entendue, mais il a également fait une correcte application de la procédure d'entretien de l'article 3.2.2 al. 2 CCT Santé 21 , voire de l'article 7.1 al. 3 CCT Santé 21 21 . Enfin, quand bien même l'arrêt du Tribunal fédéral du 14.05.2018 [8C\_310/2017] concerne un cas de violation du droit d'être entendu d'une fonctionnaire et non une éventuelle absence d'avertissement préalable, voire une autre violation de la procédure de licenciement, on signalera que la Haute Cour a admis que, même s'il était établi que la collaboratrice n'avait pas été informée que l'autorité d'engagement envisageait de la licencier avant que celle-ci ne rende la décision litigieuse et, partant, que son droit d'être entendue n'avait pas été respecté, il n'était pas arbitraire de retenir que l'atteinte aux droits procéduraux de l'employée ne pouvait être qualifiée de grave vu la grande liberté d'appréciation reconnue aux parties de mettre fin aux rapports de service pendant le temps d'essai. D'ailleurs, la jurisprudence admettait que lorsque la violation du droit d'être entendu portait sur une question juridique, le vice pouvait être réparé (cons. 7.6 et les références citées). c) La recourante considère pour l'essentiel que le RHNe aurait basé sa décision sur des appréciations et des conclusions infondées. Comme exposé ci-avant, le congé durant la période d'essai prévue par la loi n'est pas en soi abusif, seule sa motivation peut l'être. L'employeur peut, sans violer les articles 3.2.1 et 3.2.2 CCT Santé 21 ni l'article 336 CO , résilier la relation de travail d'un employé lorsque, pour des motifs personnels, le rapport de confiance nécessaire entre ce dernier et lui ne peut être noué et/ou si, sur la base d'éléments concrets, il apparaît douteux que, dans le futur, la collaboration avec les collègues ou les supérieurs soit fructueuse et que la gestion puisse s'exercer efficacement, en particulier en cas d'intégration insuffisante dans la structure en place. Or, c'est bien ce

qui est reproché ici à la collaboratrice. A l'occasion de l'entretien du 14 octobre 2019, il a en substance été signalé à l'intéressée qu'elle ne semblait pas s'être intégrée à l'équipe, ni être en cohésion avec celle-ci, qu'elle émettait passablement de critiques sur son activité au sein du service de la pharmacie du RHNe et qu'elle montrait peu d'enthousiasme. Ayant pris connaissance du procès-verbal de cette rencontre, la recourante a fait savoir à l'intimé ce qui suit (sic) : " J'ai lu le rapport d'entretien, je vous transmets ci-dessous quelques précisions. Concernant mes propositions d'amélioration, je vais attendre que de nouvelles choses soient en place, avec je l'espère l'acceptation du nouveau plan 310, ce qui serait chouette, car il nous donnerait plus de possibilité. Concernant le problème d'intégration dans l'équipe à Neuchâtel, cela est l'opinion de A. \_\_\_\_\_ [1 ère assistante en pharmacie] (qui a eu une discussion uniquement avec B. \_\_\_\_\_, il me l'a confirmé). Pour ma part j'en ai pris note, et je privilégie plus la relation avec mes collègues. Concernant la personne qui avait les cheveux mouillés, cela était bien avant mon embauche (le 01.09.19). J'ai un travail qui me plaît, que ce soit sur un site ou sur l'autre, le travail est fait différemment, c'est varié et très actif" (courriel du 12.11.2019). Dans le cadre de l'exercice de son droit d'être entendue, l'intéressée a souhaité apporter encore les précisions suivantes (sic) : " On me dit que je ne suis pas intégrée à l'équipe, pourtant j'aide quand je peux : Le lundi 09 septembre, C. \_\_\_\_\_ ma collègue de Neuchâtel, avait besoin de carton pour sa vie privé[e], je lui ai gardé, je les ai défait, et je lui ai apporté, pour qu'elle ne les oublie pas; Environ du 24 octobre, D. \_\_\_\_\_ ma collègue de Neuchâtel, j'ai vu qu'elle avait besoin de chips (emballage), je suis all[ée] lui demandé si elle en avait encore besoin, elle en avait besoin pour remplir son pouf, donc je lui en ai gardé un sac; Le 24 octobre, pour B. \_\_\_\_\_ mon collègue de Neuchâtel, j'ai pris l'initiative de faire l'inventaire pour qu'il en ai un de moins à faire (inventaire tournant); Le 17 octobre, j'ai pris l'initiative de prendre contact avec E. \_\_\_\_\_ [pharmacien chef adjoint], pour le remplacement de B. \_\_\_\_\_, car il était malade (il était prévu que je travaille à La Chaux-de-Fonds); Le 14 novembre, B. \_\_\_\_\_ mon collègue de Neuchâtel, il a pris le chariot brusquement, il a fait tomber des Bétadine que j'ai ramassées; A chaque fois que je travaille à Neuchâtel, je propose mon aide, plusieurs fois, j'ai proposé aux assistantes de les aider" (courrier du 17.11.2019). Si la recourante tente d'expliquer et d'apporter des exemples de son intégration dans l'équipe, elle ne nie pas explicitement avoir rencontré des difficultés d'intégration et/ou de communication, ni d'ailleurs à créer un lien de confiance avec les différents membres de l'équipe, respectivement, avec sa hiérarchie. D'une part, l'intéressée a esquivé, lors de l'entretien du 14 octobre 2019, l'essentiel des questions en lien avec son intégration dans l'équipe, sa cohésion avec celle-ci, les échanges entre collègues, etc. A cet égard, s'il apparaît que le procès-verbal de cette séance n'est pas signé par l'employée, celle-ci n'a toutefois ni contesté la tenue de cette discussion ni remis en cause son contenu. D'autre part, répondant, dans le cadre de la rencontre du 26 novembre 2019, à la question de savoir si elle se sentait à l'aise pour aborder les choses avec son responsable, l'intéressée a mentionné ce qui suit : " Quand j'en parle ... Je ne me sens pas bien reçu (sic), les choses ne sont pas entendues ". Force est de constater que de tel propos ne transcrivent pas une situation exempte de difficultés à créer un lien de confiance, en particulier, avec la hiérarchie. Quoi qu'il en soit, la marge d'appréciation dont dispose l'employeur pour mettre fin aux rapports de service durant le temps d'essai implique qu'il n'a pas à prouver tous les éléments qui l'ont amené à se forger une opinion sur l'adéquation de l'employé à la fonction (cf. arrêt du TF du 16.04.2018 [8C\_419/2017] cons. 5.3.2). Il n'est d'ailleurs pas décisif que le motif de licenciement relève d'une appréciation – comme semble le soutenir ici la

recourante – et non de faits précis dont la réalité serait contestée (cf. en relation avec la législation sur le personnel du canton de Vaud, Wyler/Briguet, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, 2017, p. 112). Au demeurant, un congé, fondé sur des défauts de caractère d'un travailleur nuisant au travail en commun, n'est pas abusif au sens de l'article 336 al. 1 let. a CO ( ATF 136 III 513 cons. 2.5). En effet, la finalité du temps d'essai porte tant sur la personnalité du collaborateur que sur son adéquation avec une certaine fonction (cf. arrêt du TF du 14.05.2018 [8C\_310/2017] cons. 6.3). Ceci étant, on relèvera qu'à teneur du cahier des charges relatif à la fonction de "logisticien en pharmacie – coordinateur de projet", l'employé exerçant une telle activité doit notamment avoir le goût pour le travail en équipe, respecter son cadre de compétence, contribuer au bon climat de travail, développer et entretenir des relations de confiance avec les interlocuteurs et partenaires tant internes qu'externes à l'établissement, ainsi que transmettre les informations nécessaires au bon fonctionnement du service. L'intégration dans la structure en place, comme la communication et la création de relations de confiance, apparaissent donc, à la lecture même du cahier des charges de la fonction en cause, comme des éléments importants au rapport de travail. La Cour de céans ne voit dès lors rien à redire à l'appréciation de l'intimé qui a considéré que – durant le temps d'essai – la recourante n'était pas parvenue à convaincre de son adéquation aux exigences du poste, et plus spécifiquement de son adéquation aux exigences susmentionnées. A ce propos, on rappellera qu'il importe peu que les motifs invoqués soient ou non imputables à une faute de l'employée. Ce qui est décisif, c'est qu'aucun élément au dossier ne permet de conclure que la décision prise par le RHNe l'aurait été sur la base de motifs autres que ceux énoncés, en particulier sur des motifs arbitraires constitutifs d'un abus de droit au sens de l'article 336 CO. Or, force est de constater que seul le fait que la collaboratrice ne réponde pas à satisfaction à certaines exigences de la fonction est soulevé par l'intimé. La recourante conteste certes ces critiques, mais ne prétend pas que le problème se situerait ailleurs et que d'autres motifs se cacheraient derrière le licenciement. Ainsi, celui-ci a été prononcé pour des raisons purement professionnelles, les parties n'ayant pas la même vision des prestations à fournir. Le temps d'essai a donc parfaitement rempli sa fonction, soit permettre aux deux parties de s'évaluer mutuellement. La collaboratrice perd de vue le fait que, durant cette période, l'autorité d'engagement dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour décider ou non de la continuation des rapports de travail, et qu'un licenciement durant cette période comporte nécessairement une part d'arbitraire. Le RHNE, estimant que l'intéressée n'était pas en mesure de fournir les prestations attendues d'elle, a pris la décision de la licencier. La Cour de céans ne voit dans cette décision aucune violation du droit. En définitive, il découle de ce qui précède qu'en mettant fin aux rapports de travail pour les motifs développés ci-avant, l'intimé n'a pas abusé de son large pouvoir d'appréciation afin d'éprouver les rapports de travail nouvellement créés et déterminer si ceux-ci pourront s'installer dans la durée. Le fait que la période d'essai ici en cause ait été consécutive à des mesures de réinsertion professionnelle de l'assurance-invalidité ne modifie en rien cette appréciation. Le cadre de travail particulièrement bienveillant et protégé dans lequel ces mesures devaient prendre place ne correspondait pas nécessairement aux exigences élevées du poste de logisticienne en milieu hospitalier, pour lequel la recourante a été engagée dès le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Or, le RHNe devait – nonobstant le contexte dans lequel le contrat de travail s'est conclu – pouvoir évaluer les compétences de l'intéressée, et notamment sa résistance à la pression et au stress. Aussi, quand bien même il est possible que les conditions de travail aient quelque peu changé entre la période de l'accomplissement des

mesures de l'assurance-invalidité et le temps d'essai, il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant ce point. Tout au plus relèvera-t-on que, si la collaboratrice estime avoir été atteinte dans sa personnalité au vu du peu d'égards avec lesquels elle aurait été traitée à la suite de son engagement à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, elle ne fournit cependant pas d'explications concrètes sur l'atteinte, se contentant de déclarer d'une manière générale que son employeur ne l'aurait pas soutenue, à tout le moins pas suffisamment. Dans ces conditions, la Cour de céans ne peut que rejeter ce grief. Les désaccords entre employeurs et travailleurs au sujet, notamment, de la charge de travail et des moyens mis à disposition sont en effet courants et le simple fait que le RHNe n'ait pas donné suite à d'éventuelles demandes de l'intéressée, voire que son soutien et son attention spécifique n'aient pas été identiques à la suite de la conclusion du contrat de travail de durée indéterminée que pendant les mesures de l'assurance-invalidité, n'est nullement constitutif d'une atteinte à la personnalité. La recourante n'expose pas, a fortiori ne démontre pas, quelles circonstances particulières auraient pu rendre son temps d'essai plus difficile. Relevons encore que, quand bien même on peut regretter que ni l'employeur ni l'employée n'ont annoncé les difficultés rencontrées à l'OAI, contrairement à ce qu'ils s'étaient engagés à faire par convention, cette absence d'information est dépourvue de toute incidence quant au résultat du présent litige.

d) Enfin, selon l'employée, les reproches formulés le 14 octobre 2019 et la décision consécutive de ne pas poursuivre la collaboration au-delà du temps d'essai l'auraient d'autant plus surprise que son employeur ne lui aurait pas fait part des différents manquements avant cette date. Bien au contraire, son travail aurait jusque-là donné satisfaction, comme le démontreraient la poursuite de la collaboration après les quatre mois et demi de stage d'intégration et de placement à l'essai, respectivement le " Certificat d'employé du mois " et la mention de son nom dans " La Gazette effervescente ". Dans ses observations sur le recours, l'intimé a notamment expliqué que le " Certificat d'employé du mois " avait été établi en faveur de chaque collaborateur du service et qu'il était le fruit d'une plaisanterie. Cela étant, quand bien même on admettait que le RHNe ait pu adopter des comportements d'encouragement, voire visant à rassurer l'intéressée, ceux-ci ne préjugeaient pas de l'engagement de cette dernière à l'issue du temps d'essai. La recourante ne pouvait interpréter ces éléments comme une garantie, selon laquelle son temps d'essai n'aurait été qu'une formalité et/ou serait couronné de succès.

#### **E. 4**

a) Par conséquent et au vu de ce qui précède, en résiliant les rapports de travail de l'intéressée pendant le temps d'essai et pour le 10 décembre 2019, le RHNe n'a pas abusé de son large pouvoir d'appréciation et a respecté le droit. Partant, cette décision peut être confirmée et le recours, mal fondé, doit être rejeté. La Cour de céans ayant pu statuer en toute connaissance de cause en l'état du dossier, les mesures d'instruction sollicitées par les parties, consistant en leur audition et celle de témoins, ainsi qu'au dépôt du dossier de l'OAI, n'ont pas à être mises en œuvre. On ne voit en effet guère quel élément ces mesures pourraient apporter en plus de ceux qui résultent déjà des pièces du dossier, étant par ailleurs rappelé le niveau peu élevé des exigences relatives aux motifs qui fondent la résiliation pendant le temps d'essai. Aussi il y a lieu d'y renoncer par appréciation anticipée des preuves ( ATF 130 II 425 cons. 2.1 et les références citées). Le présent arrêt rend par ailleurs sans objet les conclusions des parties quant à l'effet suspensif. b) Selon la pratique de la Cour de céans 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 (cf. notamment arrêt de la Cour de droit public du 03.03.2016 [ CDP.2015.300 ] cons. 7b et la référence citée). La

recourante ayant conclu à l'annulation de la décision et à sa réintégration, la valeur litigieuse porte potentiellement sur plusieurs mois, voire éventuellement plusieurs années de salaire (arrêt du TF du 13.05.2015 [8C\_286/2014] cons. 1); elle dépasse donc 30'000 francs, de sorte qu'il y a lieu de percevoir des frais, fixés à 880 francs. Vu le sort de la cause, ceux-ci doivent être mis à la charge de la collaboratrice qui succombe (art. 47 al. 1 LPJA ). Par ailleurs, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens (art. 48 al. 1 LPJA a contrario) . De même et contrairement à l'opinion de l'intimé, des dépens ne sauraient pas non plus lui être octroyés (art. 48 al. 1 LPJA ).

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