

NE_GERICHTE CDP.2021.364 vom 25. Januar 2022

NE Tribunal cantonal, 2022-01-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2021.364

FR: NE_GERICHTE CDP.2021.364 du 25 janvier 2022

IT: NE_GERICHTE CDP.2021.364 del 25 gennaio 2022

Erwägungen

E. 23

mars 2021 et qu'elle n'a pas repris le travail depuis le 11 juin 2021. Les dates de ces absences pour cause de maladie sont attestées par les certificats médicaux au dossier. Le fait que la décision de résiliation ait été rendue alors que l'intéressée se trouvait en arrêt maladie n'est à juste titre pas remis en question. Le droit neuchâtelois ne prévoit en effet pas de période de protection contre les congés en temps inopportun au sens de l'article 336c CO pour les titulaires de fonction publique nommés (ATF 139 I 57; cf. aussi art. 12aLSt; arrêt non publié de la Cour de droit public du 22.08.2016 [CDP.2016.205] cons. 2a).

Est en l'occurrence litigieux le point de savoir si l'intimé pouvait à bon droit se prévaloir de l'incapacité de travail prolongée de la recourante pour résilier les rapports de service de cette dernière ou si, comme le soutient l'intéressée, la maladie qui a conduit à la décision querellée a été causée par des actes de mobbing et constitue de ce fait un motif de résiliation abusif.

On doit retenir que les actes de mobbing allégués par la recourante ne sont pas étayés par le dossier, même par un faisceau d'indices, et qu'en particulier ni la fréquence ni la répétition de propos ou d'agissements hostiles sur la durée, inhérents à la définition de harcèlement psychologique, ne sont en l'occurrence établis. En l'absence d'éléments corroborant les accusations énoncées et face à des critiques diffuses, c'est donc sans arbitraire que l'intimé a écarté les griefs de l'intéressée à ce titre sans procéder à plus d'investigations.

Par conséquent, il convient d'admettre que c'est à bon droit que l'intimé s'est fondé sur l'absence de longue durée de la recourante et l'intérêt du Service C._____ et que c'est sans abus ni excès de son pouvoir d'appréciation qu'il a mis fin pour cette raison aux rapports de service de cette dernière. () La date du 31 janvier 2022, qui respecte le préavis de trois mois de l'article 48 al. 2LSt et n'est pas contestée, est en outre conforme au droit, si bien que la décision du 20 octobre 2021 ne prête pas le flanc à la critique.

5. Compte tenu de ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision querellée confirmée. La Cour de céans ayant pu statuer en l'état du dossier, il n'y a pas lieu d'administrer d'autres preuves.

()

Par ces motifs, la Cour de droit public

1. Rejette le recours.

2. Met à la charge de la recourante les frais de la procédure par 880 francs, montant compensé par son avance.

3. N'alloue pas de dépens.

Neuchâtel, le 25 janvier 2022

1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

a. pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

b. en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

c. seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;

d. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;

e. 188 parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:

a. en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;

b. pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

c. 189 sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).

3 Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu. 190

187 Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1er janv. 1989 (RO19881472; FF1984II 574).

188 Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 3 de la LF du 6 oct. 1995 sur le service civil, en vigueur depuis le 1er oct. 1996 (RO19961445; FF1994III 1597).

189 Introduite par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1er mai 1994 (RO1994804; FF1993I 757).

190 Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1er mai 1994 (RO1994804; FF1993I 757).

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