

NE_GERICHTE CDP.2023.112 vom 9. Juni 2023

NE Tribunal cantonal, 2023-06-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2023.112

FR: NE_GERICHTE CDP.2023.112 du 9 juin 2023

IT: NE_GERICHTE CDP.2023.112 del 9 giugno 2023

Erwägungen

E. 1

a) Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable. b) La présente procédure porte également sur des prétentions pécuniaires, dont la recevabilité, respectivement le bien-fondé seront, cas échéant examinés ci-après.

E. 2

novembre 2015 (4A_395/2015) , le Tribunal fédéral a considéré qu'un licenciement immédiat était justifié pour une collaboratrice qui avait triché à plusieurs reprises – en ne timbrant pas en quittant son travail et faisant timbrer un collègue à sa place ou revenant plus tard, le soir – dans la mesure où un tel comportement violait gravement son devoir de fidélité. c) Selon la jurisprudence, l'autorité décide librement, dans les limites de son pouvoir d'appréciation dont elle devra néanmoins user de façon consciencieuse, si la fin des rapports de service est justifiée. L'existence d'un juste motif, autorisant le renvoi, même immédiat, n'a pas besoin d'être démontrée. Il suffit que le licenciement entre dans le pouvoir d'appréciation de l'autorité et apparaisse, au regard des prestations et du comportement de l'intéressé, comme une mesure défendable. En outre, selon l'article 33 let. a et d LPJA , la Cour de céans examine uniquement si l'autorité a abusé de son pouvoir d'appréciation ou l'a excédé ; elle n'est pas habilitée à contrôler l'opportunité de la décision puisque aucun texte légal ne lui en donne la compétence (RJN 2004, p. 125 cons. 3c et les références citées).

E. 3

En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant a, au moins à deux reprises, en l'espace d'une semaine, quitté son travail pour se rendre à des séances de sport, sans timbrer sa sortie. On peut en outre déduire des déclarations de l'intéressé, lequel a reconnu lors de l'entretien du 10 février 2023 s'être rendu compte que « ça a été stupide », qu'il ne s'agissait pas de simples erreurs, mais que ces actes revêtaient un caractère intentionnel et de tricherie. Ce comportement relève d'une violation du devoir de fidélité. L'argument du recourant selon lequel il aurait choisi de ne pas être soumis au contrôle du temps de travail en application de l'option prévue à l'article 65 du statut et de son règlement d'application n'est pas fondé. Outre le fait que cet argument n'a été soulevé que dans le cadre de la procédure du droit d'être entendu et qu'il est en contradiction avec les premières déclarations faites lors de l'entretien du 10 février 2023, il n'apparaît pas crédible. En effet, l'article 65 du statut stipule que les cadres, définis par le conseil communal, gèrent librement leur temps de travail. L'article 50 al. 1 du règlement d'application du statut prévoit que ce sont les cadres de catégorie 1 qui ne sont pas soumis au timbrage. Cette disposition précise en outre que les cadres de catégorie 2, dont fait partie le recourant, sont généralement soumis au contrôle d'heures. Ils peuvent néanmoins être soumis au même régime que les cadres de catégorie 1 (al. 1 à 3) moyennant l'accord du collaborateur et la

validation écrite par sa ou son chef-fe de service ainsi que par la ou le chef-fe de dicastère. Or, si le recourant a bien reçu le formulaire et qu'il l'a apparemment rempli le 20 janvier 2023 en choisissant l'option « sans timbrage (avec 5 jours de congé compensatoire) », il n'a jamais remis ce document à sa hiérarchie et encore moins obtenu la validation écrite de son chef de service et de son chef de dicastère. Comme le relève par ailleurs à juste titre l'intimé, si comme il le soutient, il ne devait plus être soumis au temps de travail avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023, il est incompréhensible qu'il ait continué à timbrer au-delà du 20 janvier 2023, date à laquelle il soutient avoir rempli le formulaire destiné aux cadres de la catégorie 2. Il importe de rappeler que tout employeur est en droit d'exiger de ses collaborateurs qu'ils se plient au système mis en place en matière d'heures de travail et timbrent régulièrement leurs arrivées et départs. On est en particulier en droit d'attendre un comportement irréprochable du collaborateur qui occupe une fonction de cadre avec responsabilités, lui qui est censé représenter un exemple pour l'équipe qu'il mène. En ce sens, l'intéressé a indiscutablement trompé son employeur en n'arrêtant pas son compteur alors qu'il se rendait à des leçons de sport. On doit dès lors admettre que ce comportement émanant qui plus est d'un cadre pouvait justifier l'ouverture d'une procédure de licenciement. La décision de résiliation immédiate est certes sévère compte tenu de la qualité des services fournis (cf. certificat de travail intermédiaire du 26.10.2020 et décisions d'octroi de deux primes pour récompenser ses prestations), mais elle se tient dans les limites du pouvoir appréciateur de l'intimé. À cet égard, on relèvera que par son comportement, le recourant – qui a, selon ses allégués, lui-même demandé la mise en place d'un système de timbrage ceci « nonobstant la résistance de certains collaborateurs » - a démontré qu'il ne voulait pas se plier au système nouvellement mis en place en matière d'heures de travail alors qu'en tant qu'adjoint au chef de service on pouvait attendre de lui une certaine exemplarité. On peut comprendre que l'intimé exigeait une stricte observation de ce système cela d'autant plus si l'on considère que, comme l'allègue l'intéressé, le service en question avait par le passé connu de « graves problèmes internes » en particulier la perte de confiance des partenaires externes et des bénéficiaires et que ses subordonnés avaient en outre montré des réticences importantes à la mise en place du contrôle par timbrage. L'intimé était objectivement fondé à estimer que le lien de confiance nécessaire pour continuer les rapports de travail avec son cadre était rompu et que l'intérêt public au bon fonctionnement du service en écartant le recourant de ses fonctions était prépondérant par rapport à l'intérêt privé du recourant à conserver sa place. Enfin, le grief d'inégalité de traitement que semble soulever ce dernier, en faisant valoir que dans d'autres cas, objectivement plus graves, les manquements constatés n'auraient pas entraîné de résiliation immédiate pour les collaborateurs concernés, est mal fondé. En effet, les exemples cités par le recourant à l'appui du grief tiré de l'inégalité de traitement ne se rapportent pas à des situations similaires et leurs auteurs n'ont pas commis les mêmes manquements que lui ; peu importe au demeurant que l'intéressé les considère comme plus graves.

E. 4

Le recourant conclut à l'octroi d'une indemnité pour résiliation abusive au sens de l'article 336 CO et au paiement de son salaire jusqu'au 30 septembre 2023. 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 LPJA, doit être rejetée dans la mesure où la Cour de céans a nié le caractère injustifié du licenciement immédiat.

E. 5

a) Le dossier permet à la Cour de statuer en l'état, de sorte qu'il n'y a pas lieu de donner suite aux réquisitions du recourant portant sur la production du rapport d'audit réalisé en 2015/2016 concernant la direction du service et de la dénonciation. Au vu de ce qui précède, le recours et l'action de droit administratif doivent être rejetés et la décision entreprise confirmée. Par ailleurs, la Cour de céans ayant statué au fond, la requête tendant à la restitution de l'effet suspensif et l'octroi de mesures superprovisionnelles respectivement provisionnelles devient sans objet. b) 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. Ceci vaut tant pour la procédure de recours que pour l'action de droit administratif (arrêt de la CDP des 03.03.2016 [CDP.2015.300] cons. 7b). S'agissant du recours, l'intéressé ayant mis en cause la résiliation des rapports de service et conclu à sa réintégration, la valeur litigieuse porte sur plusieurs mois 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 ici de percevoir des frais. S'agissant du deuxième objet de la procédure (action), la valeur litigieuse excède également 30'000 francs puisqu'elle porte sur une indemnité de cinq mois de salaire de sorte qu'il convient également de mettre des frais à la charge du recourant. Il ne sera en outre pas alloué de dépens (art. 48 LPJA a contrario).

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