

NE_JURISPRUDENCE_ADM REC.2018.59 vom 17. Dezember 2018

Ne Jurisprudence Adm, 2018-12-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_jurisprudence_adm_REC.2018.59

FR: NE_JURISPRUDENCE_ADM REC.2018.59 du 17 décembre 2018

IT: NE_JURISPRUDENCE_ADM REC.2018.59 del 17 dicembre 2018

Regeste

L'article 12, al. 3 LSt prévoit que la durée de la période probatoire est de 2 ans, mais ne prévoit pas de durée minimale. Il n'est dès lors pas abusif de mettre un terme à l'engagement provisoire d'un collaborateur trois mois seulement après le début de son activité dès lors qu'il a été constaté que ses connaissances techniques, la qualité et la fiabilité de son travail ainsi que sa capacité à travailler en équipe étaient très insatisfaisantes. Le but de la période probatoire est de déterminer si les qualités professionnelles de la personne engagée sont en adéquation avec le poste occupé et non de lui permettre de se conformer aux attentes de sa hiérarchie.

Volltext

A.

X. (ci-après : l'intéressé ou le recourant) a été engagé à titre provisoire en qualité de collaborateur administratif auprès du service B. dès le 1er octobre 2017.

B.

Par écrit du 15 janvier 2018, le service des ressources humaines de l'État (ci-après : l'intimé ou le SRHE) a signifié à l'intéressé son intention de résilier son engagement provisoire. De manière générale, le SRHE invoque une insatisfaction des supérieurs de l'intéressé à mesure que ses prestations ne correspondent pas à leurs attentes. Il est notamment fait mention de lacunes en matière de connaissances techniques et d'une mauvaise compréhension des divers logiciels. La qualité de son travail et sa fiabilité son jugées très insatisfaisantes de même que son aisance au téléphone alors même qu'il s'agit là d'une caractéristique essentielle à la bonne tenue du poste. Ces points ont fait l'objet d'un entretien d'évaluation en date du 11 janvier 2018 avec sa supérieure directe et le SRHE renvoie au procès-verbal dressé à cette occasion.

C.

L'intéressé s'est déterminé par écrit du 18 janvier 2018. Il ne conteste pas les faits qui lui sont reprochés et admet qu'au terme des trois mois de formation qu'il a reçu, plusieurs éléments étaient encore insuffisants. Il explique cependant que sa première évaluation a eu lieu le 11 janvier 2018 et que sa supérieure a entamé l'entretien en lui signifiant d'emblée la fin de leur relation de travail. Il déclare avoir pris la mesure des reproches qui lui ont été fait et avoir consolidé ses connaissances techniques. Il demande à être évalué une nouvelle fois.

D.

Par décision du 26 janvier 2018, en application de l'article 12 de la loi sur le statut de la fonction publique, le SRHE a résilié l'engagement provisoire de l'intéressé, avec effet au 31 mars 2018 en retirant l'effet suspensif à un éventuel recours. Il reprend pour l'essentiel les arguments soulevés dans son courrier du 15 janvier 2018 et rappelle la raison d'être de la période probatoire en précisant qu'en l'espèce, l'intéressé n'a pas su ou pu offrir les prestations attendues. Il mentionne notamment des difficultés dans l'appréhension des différents logiciels, dans l'application des connaissances techniques et un manque d'aisance au téléphone ce qui, pour un poste dans un call-center est rédhibitoire.

E.

L'intéressé a recouru contre la décision précitée, par écrit du 26 février 2018. Il invoque une violation de son droit d'être entendu à mesure que la fin du rapport de travail lui a été signifiée lors de l'entretien du 11 janvier 2018, par une personne qui n'en n'avait pas la compétence et que ce n'est que cinq jours plus tard qu'il a reçu la lettre du SRHE l'informant de l'intention de mettre un terme au rapport de travail. Il relève que le principal grief qui lui est fait est son manque d'expérience, or il affirme que ce fait était connu de ses supérieurs qui ont, en toute connaissance de cause, décidé de l'engager. Il considère son renvoi comme étant abusif, dès lors qu'on ne lui a pas donné le temps de s'améliorer. Il conclut ainsi à l'annulation de la décision litigieuse.

F.

L'intimé s'est déterminé par écrit du 22 mars 2018. Quant à la violation du droit d'être entendu dont se plaint le recourant, le SRHE relève qu'effectivement A. ne disposait pas de la compétence de mettre fin au rapport de travail, et qu'il convient de mettre les déclarations sur le compte de l'exaspération de A. face à la situation. L'intimé constate que le recourant a pu se déterminer par écrit du 18 janvier 2018 et qu'il a ainsi pu s'exprimer sur les manquements qui lui étaient reprochés. Son grief doit donc être rejeté. Quant à l'argument du recourant selon lequel son renvoi serait abusif, l'intimé ne voit pas en quoi il serait choquant de se séparer d'un collaborateur qui ne répond manifestement pas aux attentes de sa hiérarchie. La période d'essai a pour but de déterminer les réelles compétences d'une personne par rapport à celles avancées lors de sa postulation et en l'espèce, il est apparu que le recourant qui se prévalait d'une bonne expérience en accueil et gestion administrative, acquise notamment en qualité de vendeur téléphonique et call-center, n'était pas à l'aise au téléphone. Par ailleurs, en qualifiant sa supérieure directe d'incompétente, le recourant n'a pas démontré une volonté de poursuivre cette collaboration.

G.

Le recourant s'est déterminé sur les observations de l'intimé, par écrit du 13 avril 2018. Ses déclarations seront reprises autant que besoin à l'appui du développement en droit.

Considérant en droit :

1.

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

2.

Sur le plan formel, le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu à mesure que la fin des rapports de travail lui a été annoncée lors de son entretien d'évaluation.

2.1

Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de nature formelle ancrée à l'article 29, al. 2 CSt. féd. Sa violation conduit à l'annulation de la décision contestée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 137 I 195, cons. 2.2; 135 I 279, cons. 2.6.1), raison pour laquelle il convient d'examiner ce grief avant tout autre.

2.2

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 sa situation juridique (ATF 135 II 286, cons. 5.1; 135 I 187, cons. 2.2 et la référence citée). Il comprend notamment pour le justiciable le droit d'avoir accès au dossier, de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 I 279, cons. 2.3; 133I 270, cons. 3.1; 127 I 54, cons. 2b). En matière de rapports de travail de droit public, l'employé doit connaître l'ensemble des faits qui lui sont reprochés et leurs conséquences probables (arrêts du TF du 12.03.2012 [8C_866/2010], cons. 4.1.2 et du 02.09.2009 [8C_158/2009], cons. 5.2 et 6.2). 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 (Steffen, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique: juste une question de procédure? In RJN 2005, p. 51 ss). Le droit d'être entendu se limite toutefois aux seuls moyens que l'employé peut faire valoir (ATF 105 Ib 171). En cas de résiliation au sens de l'article 12, al. 3 LSt, ces moyens sont restreints, puisque - comme nous le verrons ci-après ■ il suffit que le congé ne soit pas abusif au sens de l'article 336 CO.

2.3

En l'espèce, si effectivement la fin des rapports de travail lui a été annoncé lors de l'entretien d'évaluation du 11 janvier 2018 par sa supérieure directe, il est établi qu'elle n'en avait pas le pouvoir, puisque durant la période probatoire, cette compétence revient au chef du SRHE (art. 81 LSt). Le recourant qui, certes, par la force des choses était déjà informé des intentions du SRHE au moment où il a reçu le courrier du 15 janvier 2018 a pu exprimer son point de vue (voir son courrier du 18 janvier 2018) avant que la décision contestée ne soit prise. Par conséquent, on ne saurait retenir une violation du droit d'être entendu.

3.

3.1

Aux termes de l'article 8 de la loi sur le statut de la fonction publique (ci-après : LSt), du 28 juin 1995, est titulaire de fonction publique au sens de ladite loi toute personne faisant l'objet d'un engagement provisoire ou d'une nomination à temps complet ou partiel. Le titulaire de fonction publique est nommé par l'autorité de nomination pour une durée indéterminée. La nomination est toutefois précédée d'un engagement provisoire de deux ans qui constitue la période probatoire (art. 12, al. 1 LSt). Durant cette période, chaque partie peut signifier son congé à l'autre moyennant un avertissement écrit au moins deux mois à l'avance pour la fin d'un mois. (art. 12, al. 2 LSt). Le congé ne doit pas être abusif, au sens de l'art. 336 CO (art. 12, al. 3 LSt).

3.2

La résiliation des rapports de travail d'un collaborateur engagé à titre provisoire doit se faire conformément à l'article 12 alinéa 3 LSt, ce qui exclut l'application des articles 37 ss LSt (RJN 2007, p. 204, cons. 2b). La période probatoire doit fournir aux parties l'occasion de préparer l'établissement de rapports 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. 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). Durant la période d'essai ou à la fin de celle-ci, l'administration conserve une grande liberté d'appréciation pour mettre fin au rapport de service (arrêt du TF du 06.02.2008 [1C_341/2007] cons. 2.2). D'après la jurisprudence, la résiliation doit être justifiée par des motifs valables, respecter le pouvoir d'appréciation dont dispose l'administration dans ce domaine et apparaître soutenable au vu des prestations et du comportement de l'employé ainsi que des données personnelles et organisationnelles (ATF 120 Ib 134, cons. 2a, 108 Ib 209, cons. 2; RJN 2007, p. 204, cons. 2b). En revanche, il n'y a pas lieu de rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé. Il suffit en effet 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'énumération prévue à l'article 336 CO 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 (arrêt du TF du 24.01.2011 [8C_404/2010] cons. 6.1, et les jurisprudences citées).

3.3

Le Tribunal fédéral a admis que la résiliation donnée pendant la période probatoire puisse être considérée comme abusive mais doit être réservée à des situations exceptionnelles, en tenant compte de la finalité du temps d'essai (ATF 136 III 96, cons. 2; arrêt du TF du 12.04.2012 [8C_518/2012] cons. 6.1). En application de l'article 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 426, cons. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue en définitive une forme de "preuve par indice" (ATF 130 II 699, cons. 4.1 et les références citées; arrêt du TF du 24.01.2011 [8C_404/2011], cons. 6.2).

3.4

Enfin, s'agissant des raisons invoquées à l'appui de la décision de résiliation de l'engagement provisoire, il convient de rappeler que l'autorité de céans examine seulement

si l'autorité primaire a outrepassé le pouvoir d'appréciation que lui confère la LSt ou si elle en a abusé. Elle s'impose donc une certaine retenue dans son contrôle, car elle ne peut ni substituer son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'administration, ni n'est habilitée à contrôler l'opportunité de la décision attaquée, aucun texte légal ne lui conférant cette compétence. Ces principes doivent également être suivis en cas d'engagement à titre provisoire, lequel est destiné à tester la capacité et l'aptitude d'un employé. L'employeur peut, sans violer l'article 12, al. 3 LSt, ni l'article 336 CO, résilier les rapports de travail d'un employé lorsque les exigences de la fonction ne sont pas remplies à satisfaction.

4.

4.1

En l'espèce, c'est bien ce qui est reproché au recourant. A la lecture du procès-verbal d'entretien du 11 janvier 2018, signé par le recourant, il apparaît que les connaissances techniques du recourant de même que la qualité, la fiabilité de son travail et sa capacité à travailler en équipe sont jugés très insatisfaisants. Il est précisé qu'il ne maîtrise pas du tout les différents logiciels, qu'il pose des questions inutiles et qu'il se perd dans des explications que lui-même ne comprend pas et qu'il est imprécis dans les réponses qu'il donne. Sa productivité, son autonomie et ses relations tant avec la hiérarchie qu'avec les administrés sont qualifiées d'insatisfaisantes. En ce qui concerne la productivité, il est précisé que son travail est lent mais que c'est tout à fait normal à ce stade. En revanche, les consignes données par la hiérarchie sont mal exécutées, le recourant doit se remettre en question car cela ne peut pas toujours être de la faute des autres. Enfin, dans ses relations avec les administrés, le recourant n'est pas à l'aise au téléphone quand bien même il est relevé qu'il est courtois, poli et qu'il veut bien faire.

Le recourant ne conteste pas les griefs qui lui sont faits. Le 15 janvier 2018, en réponse à un mail de sa supérieure directe, il déclare vouloir "[] tout mettre en œuvre pour rattraper [son] retard (connaissances techniques) afin de trouver le juste ton au téléphone (hésitations inacceptables pour le contribuable)[]". Il se dit "conscient qu'au terme des trois mois de formation reçus, plusieurs éléments étaient encore insuffisants et donc perfectibles" (voir son courrier du 18 janvier 2018), mais déclare avoir depuis consolidé ses connaissances techniques et "pense aujourd'hui bien mieux répondre aux exigences du poste", ce qui laisse entendre qu'il reconnaît finalement qu'il ne les remplissait pas. On doit donc admettre que les critiques émises par sa supérieure constituent en l'occurrence des raisons valables, propres à faire sérieusement douter de l'adéquation du recourant aux tâches inhérentes à son poste.

4.2

Le recourant se plaint d'avoir été engagé, formé et renvoyé en trois mois et de n'avoir pas eu le temps de s'améliorer. Tout d'abord, le recourant se méprend quant au but de la période probatoire qui n'est pas de permettre à un employé qui ne correspond pas aux attentes de sa hiérarchie de s'y conformer, tel l'avertissement préalable donné à un titulaire de fonction nommé (art. 46 LSt), mais bel et bien de déterminer si les qualités professionnelles de la personne telles qu'elles ressortent notamment de sa lettre de motivation et de son entretien d'embauche, sont bien en adéquation avec le poste occupé, et en l'occurrence, il est apparu que tel n'était pas le cas. Sa supérieure regrette d'ailleurs qu'il n'ait pas signalé son inexpérience durant l'entretien d'embauche (PV d'entretien du 11.01.18). Ensuite, l'article 12 al. 1 LSt prévoit une durée maximale de deux ans pour la période probatoire mais aucune

disposition ne fixe de durée minimale. Comme l'a à juste titre relevé l'intimé dans ses observations, le temps d'essai prévu par le droit privé est de trois mois au maximum (art. 335b CO). Dès lors, on ne voit pas en quoi un délai qui constitue la règle en droit privé devrait être considéré comme étant abusif en droit public.

4.3

Enfin, le recourant invoque un renvoi abusif dans la manière dont il a été donné. Si l'autorité de céans concède qu'il était maladroit qu'une personne non habilitée à le faire annonce la fin des rapports de travail au recourant durant son entretien d'évaluation, force est de constater que cette même personne a, par mail du 15 janvier 2018, reconnu et corrigé son erreur, que même si cela a pu avoir un impact négatif sur le recourant, ce qui n'est pas établi, cela n'a eu aucun effet sur la procédure, laquelle a été correctement menée et au cours de laquelle le recourant a pu exercer son droit d'être entendu. Le délai de résiliation a lui aussi été respecté. Ainsi, contrairement à ce qu'il déclare dans ses observations du 13 avril 2018, le recourant n'a pas été renvoyé "sur le champ", mais bel et bien au terme d'une procédure conforme au droit.

5.

5.1

Compte tenu des éléments précités, et au vu du dossier, l'autorité de céans considère que le recourant n'a pas amené d'indices suffisants pour faire apparaître comme non réels les motifs avancés par l'intimé. La décision prise par ce dernier de mettre un terme au rapport de service n'est pas arbitraire et ne viole en aucune manière une norme ou un principe juridique clair et indiscuté. Elle ne heurte pas davantage de manière choquante le sentiment de la justice ou de l'équité (ATF 129 I 8; 4P.1/2004). Elle doit donc être confirmée, ce qui conduit au rejet du recours.

5.2 Conformément à une pratique constante en matière de rapports de service, il ne sera pas perçu de frais (art. 47 al. 4 LPJA).

Par ces motifs, le conseiller d'État, chef du Département de la justice, de la sécurité et de la culture,

décide :

1. Le recours est rejeté.

2. Statue sans frais.

3. Il n'est pas alloué de dépens.

Neuchâtel, le 17 décembre 2018

Alain Ribaux, conseiller d'État

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