

VS_GERICHTE A1 20 63 vom 21. Januar 2021

VS Kantonsgericht, 2021-01-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_A1 20 63](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_A1_20_63)

FR: VS_GERICHTE A1 20 63 du 21 janvier 2021

IT: VS_GERICHTE A1 20 63 del 21 gennaio 2021

Regeste

A1 20 63 ARRÊT DU 21 JANVIER 2021 Tribunal cantonal du Valais Cour de droit public
Composition : Christophe Joris, président ; Jean-Bernard Fournier et Thomas Brunner, juges; en la cause X _____, recourante, enfant mineure, agissant par son père A _____, représenté par Maître M _____ contre CONSEIL D'ÉTAT DU VALAIS, 1951 Sion, autorité attaquée (résiliation immédiate d'un contrat d'apprentissage) recours de droit administratif contre la décision du 19 février 2020

Erwägungen

E. 1

de la loi sur le personnel de l'Etat du Valais du 19 novembre 2010 [LcPers ; RS/VS 172.2] et 72, 80 al. 1 let. a et b, 44 al. 1 let. a et 46 LPJA).

- 7 -

E. 2

A titre de moyens de preuve, la recourante a requis son propre interrogatoire, l'édition de son dossier scolaire et de celui du Conseil d'Etat ainsi que « l'audition des enseignants selon liste à fournir ».

E. 2.1

Le droit d'être entendu garanti par l'article 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1991 (Cst. ; RS 101) comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. L'autorité peut mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1). En particulier, le droit d'être entendu ne comprend pas le droit de s'exprimer oralement (arrêt du tribunal fédéral 2C_489/2020 du 16 octobre 2020 consid. 5.5), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (arrêt du tribunal fédéral 8C_90/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.3.3)

E. 2.2

En l'occurrence, s'agissant de la requête de la recourante tendant à procéder à son interrogatoire, l'intéressée a pu s'exprimer, par l'entremise de ses représentants légaux, à maintes reprises par écrit, en particulier dans l'écriture de son père du 29 octobre 2019, dans

ses écritures du 6 novembre 2019, dans la détermination de son avocat du 17 janvier 2020 et dans le recours de droit administratif du 26 mars 2020. Son interrogatoire est donc superflu. L'audition des enseignants n'est pas plus utile pour le fond de la cause car les notes obtenues par la recourante jusqu'à la date de sa tricherie figurent au dossier et que l'avis des intéressés au sujet de l'éventuelle disproportion de la rupture du contrat d'apprentissage par l'employeur importe peu dans le cadre de la présente procédure. Le même constat s'impose pour l'édition de son dossier scolaire. Quant à celui du Conseil d'Etat, il a été produit le 8 avril 2020, de sorte que la requête en preuve est ici satisfaite.

E. 3

Dans un unique grief la recourante, après avoir repris la teneur de l'article 78 LPJA, a invoqué pêle-mêle « l'inopportunité de la décision, l'excès/l'abus du pouvoir d'appréciation et l'absence de toute proportionnalité entre la faute et la sanction pro- noncée ». L'on comprend toutefois, à la lecture de toute son argumentation juridique,

- 8 - que sa critique vise en réalité uniquement à dire que la résiliation immédiate de son contrat d'apprentissage est juridiquement infondée et viole le principe de proportionnalité.

3.1.1 Selon l'article 11 du règlement, la durée d'engagement est définie par les modalités du contrat d'apprentissage ou de stage conclu entre la personne en FPI (formation professionnelle initiale), son représentant légal et l'Etat du Valais (al 1). Demeure réservée (pendant le temps d'essai) la résiliation en tout temps pour justes motifs par l'autorité d'engagement (al. 5). L'article 12 du règlement traite quant à lui de la résiliation après le temps d'essai. Son alinéa 2 prévoit que le contrat d'apprentissage ou de stage peut être résilié immédiatement par l'employeur ou la personne en FPI pour de justes motifs, notamment si la personne en FPI n'a pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables à sa formation ou si sa moralité sont compromises. L'article 13 du règlement dispose que la personne en FPI doit tout mettre en œuvre afin d'atteindre le but de sa formation (al. 1). Elle doit fournir une prestation de travail, avoir un comportement irréprochable, acquérir les connaissances pratiques et suivre les cours interentreprises ainsi que, le cas échéant, les cours professionnels (al. 2).

3.1.2 Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence du droit privé, applicables par analogie au droit de la fonction publique (ATF 143 II 433 consid. 7.3), la résiliation immédiate pour justes motifs, en tant que mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par « manquement du travailleur », on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_535/2019 du 2 novembre 2020 consid. 3.1 ; ACDP A1 19 232 du 10 décembre 2020 consid. 4.2). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret. Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (arrêt du Tribunal fédéral 8C_535/2019 précité consid. 3.1). Dans son appréciation, le juge doit notamment prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 142 III précité consid. 4.2 ; ACDP A1 19 232 précité consid. 4.2). Il n'est

- 9 - à cet égard pas nécessaire que l'employeur ait subi un préjudice effectif, de sorte que l'importance de la violation des devoirs du travailleur et les instructions données par l'employeur, ainsi que le risque d'atteintes aux intérêts de l'employeur peuvent suffire pour qu'un licenciement immédiat soit justifié (Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 715). 3.1.3 Dans son rôle d'employeur, l'État est lié par les principes généraux de l'action de l'État (arrêt du Tribunal fédéral 8C_974/2009 du 2 juin 2010 consid. 5.1.1). L'interdiction de l'arbitraire découlant de l'article 9 Cst. et le principe constitutionnel de proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) exigent qu'une résiliation des rapports de service ne puisse être prononcée que sur la base de raisons objectives et qu'elle soit également une mesure appropriée dans la situation concrète (ibidem). Une mesure viole le principe de la proportionnalité lorsqu'elle excède le but visé et qu'elle ne se trouve pas dans un rapport raisonnable avec celui-ci et les intérêts publics compromis (ATF 130 I 65 consid. 3.5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_4/2020 du 27 octobre 2020 consid. 3.2).

E. 3.2

En l'occurrence, la recourante a débuté le 1er août 2019 son apprentissage d'employée de commerce au sein de l'OPF du district de E _____ (formation à la pratique professionnelle). Pour l'acquisition de la formation scolaire, elle a suivi dès la rentrée 2019/2020 les cours auprès de l'école professionnelle (dans la classe ECe 1H). Le 2 octobre 2019 elle a, lors de la remise de la correction d'une épreuve de français pour laquelle la note de 3.3 lui avait été attribuée, effacé le « e » du terme « capitale » qu'elle n'avait pas orthographié correctement le jour de l'examen et dit à son enseignante de valider sa réponse. Cette supercherie a été découverte par son enseignante qui avait pris la précaution de scanner les examens avant correction et la note a été transformée, pour tricherie, en celle de 1.0. Si cette attitude déloyale a été adoptée lors d'un examen théorique, et non pas sur le lieu de travail, il n'en demeure pas moins qu'elle s'inscrit dans le contexte global de la FPI (cf. article 26 al. 1 du règlement : « La formation professionnelle initiale se décline sur plusieurs niveaux : la formation sur la place de travail, les cours interentreprises relatifs à chaque branche professionnelle et, le cas échéant, les cours dispensés par l'école professionnelle »). Se pose à ce stade la question de savoir si le comportement répréhensible de la recourante, additionné au fait que les autres résultats obtenus aux cours jusqu'alors (2.0,

E. 3.8

et 2.9 en allemand, 1.0 en français et 4.3 en économie) étaient en moyenne nettement insuffisants, constitue, comme l'ont retenu les autorités précédentes, une perte totale du rapport de confiance justifiant une résiliation immédiate du contrat d'apprentissage. Certes, le fait de tricher lors de la remise d'un examen et, surtout, de

- 10 - mentir à son enseignante en reportant la faute sur cette dernière pour l'inciter à valider sa tricherie dénote un esprit retors et un culot certain. Une telle attitude, inadmissible, ébranle à n'en point douter fortement la confiance placée en la recourante tant dans le cadre scolaire que, indirectement, dans le cadre de l'activité déployée sur le lieu de travail. Il est également vrai qu'une apprentie exerçant à l'OPF est appelée à traiter au quotidien des informations confidentielles, à manipuler des sommes d'argent parfois élevées (lorsque des débiteurs viennent solder leurs poursuites ou de séquestres par exemple) et à exécuter des actes de poursuite (réquisition de continuer la poursuite ou ordonnance de séquestre par exemple) aux conséquences importantes, de sorte qu'une totale confiance doit pouvoir lui

être accordée. Ceci étant posé, admettre que les manquements constatés revêtent la gravité suffisante au sens de la jurisprudence exposée supra pour justifier une résiliation immédiate est très discutable dans le cas d'espèce. En effet, il faut d'abord relever que, de l'aveu même du SRH, la qualité des prestations de la recourante sur son lieu de travail n'a « jamais été mise en cause » et l'employeur « ne met pas en doute ses capacités » scolaires (cf. décision du SRH du 5 novembre 2019 p. 2). Ensuite, la tricherie doublée du mensonge sont intervenus alors que la recourante, âgée à ce moment de 16 ans juste révolus, avait débuté son apprentissage depuis deux mois et demi. De plus, même si, évidemment, il ne saurait être question de banaliser cette attitude lamentable, on peut admettre que cet agissement relève plus d'un acte stupide, spontané et irréfléchi puisqu'en définitive, si l'enseignante avait pu être induite en erreur, la note de français aurait été quasiment identique (les 18 points initialement attribués valaient la note de 3.3 $[(18/40) \times 5 + 1 = 3,25$, soit 3.3] alors que si l'enseignante avait accordé 1 pt supplémentaire pour la réponse « capital », la recourante aurait obtenu 19 points, d'où une note de 3,375 $[(19/40) \times 5 + 1 = 3,375$, soit 3.4]). En outre, la recourante n'exerçait pas une position dirigeante auprès de l'OPF, où elle déployait une activité sous la supervision d'une formatrice responsable (F _____), des autres employés ainsi que du Préposé et du Préposé substitut. Enfin, le fait d'avoir obtenu auparavant de très mauvais résultats scolaires (4 notes très insuffisantes sur 5) n'est pas un motif de résiliation immédiate du contrat d'apprentissage puisque, on l'a dit plus haut, la recourante exerçait depuis deux mois et demi seulement et le SRH la considère lui-même, nonobstant ses mauvais résultats, comme dotée de certaines aptitudes intellectuelles. L'on ne pouvait donc pas exclure, même si évidemment cela allait s'avérer difficile, que la recourante se montre, après les événements du 2 octobre 2019, bien plus assidue pour étudier et

- 11 - qu'elle rattrape, après une profonde remise en question personnelle, ses notes catastrophiques, ce d'autant qu'elle disposait encore d'un grand laps de temps pour le faire. Mais pour ceci imposait de lui accorder la possibilité de le démontrer. Au demeurant, il ne faut pas oublier que le passage à l'apprentissage et à la vie professionnelle nécessite un temps d'adaptation et un investissement bien plus important qu'au CO, ce que la recourante a peut-être eu de la peine à assimiler. Au terme de cette analyse, la Cour de céans estime que la présente cause est un cas très limite mais que d'autres mesures, moins incisives, auraient permis à l'employeur de marquer clairement sa désapprobation et, au besoin, de rappeler l'apprentie à ses devoirs (de loyauté en particulier) plutôt que de résilier avec effet immédiat son contrat d'apprentissage. Partant, le grief tiré d'une violation du principe de proportionnalité est bien fondé.

E. 4

Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission du recours, à l'annulation de la décision du Conseil d'Etat du 19 février 2020 et au renvoi de l'affaire (art. 80 al. 1 let. e et 60 al. 1 LPJA) au SRH, autorité compétente en matière d'engagement et de résiliation en vertu d'une délégation du Conseil d'Etat (cf. article 5 du règlement), à qui il incombera de prononcer à l'encontre de la recourante une mesure moins incisive que celle de la résiliation.

E. 5

Eu égard à ce résultat, la requête de restitution de l'effet suspensif et la demande de « rétablissement » contenues dans le recours deviennent sans objet.

E. 6

Le sort du litige commande de ne pas percevoir de frais (art. 89 al. 1 a contrario et 4 LPJA). La recourante, qui obtient gain de cause et a pris une conclusion dans ce sens, a droit à des dépens (art. 91 al. 1 LPJA) pour les deux procédures. Sur le vu du travail réalisé devant ces deux instances de recours par Me M _____, qui a consisté principalement en la rédaction du recours administratif et de la requête distincte du 6 décembre 2019, de la brève détermination du 17 janvier 2020 ainsi que du recours de droit administratif du 26 mars 2020, ses dépens sont fixés, en l'absence de décompte, à 2500 fr. (débours et TVA compris ; cf. art. 4 al. 3, 27 al. 1, 37 al. 2 et 39 de la loi fixant le tarif des frais et dépens devant les autorités judiciaires ou administratives du 11 février 2009 [LTar ; RS/VS 173.8]). L'Etat du Valais versera toutefois ce montant non pas à la recourante, qui atteindra sa majorité le 3 août 2021 seulement, mais à son père (représentant légal), soit A _____ (art. 91 al. 1 et 2 LPJA).

- 12 -

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