

BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2025 348 vom 11. Juni 2026

BE Verwaltungsgericht, 2026-06-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_100_2025_348

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2025 348 du 11 juin 2026

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2025 348 del 11 giugno 2026

Erwägungen

E. 1.1

Aux termes de l'art. 74 al. 1 de la loi cantonale du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA, RSB 155.21), le Tribunal administratif connaît en qualité de dernière instance cantonale des recours contre les décisions et décisions sur recours fondées sur le droit public, dans la mesure où le recours n'est pas irrecevable au sens des art. 75 ss LPJA. En l'occurrence, la décision sur recours contestée a trait à la résiliation des rapports de travail entre une commune et l'un de ses collaborateurs et ressortit donc au droit public. Aucune des exceptions prévues aux art. 75 ss LPJA n'étant par ailleurs réalisée, le Tribunal administratif est compétent pour connaître du présent recours.

E. 1.2

Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité précédente, est particulièrement atteint par la décision attaquée et a un intérêt digne de protection à son annulation ou à sa modification. Il a par conséquent qualité pour recourir (art. 79 al. 1 LPJA). Interjeté par ailleurs en temps utile, par des mandataires dûment légitimés et dans les formes prescrites, le recours est recevable (art. 15, 32 et 81 al. 1 LPJA), sous réserve de ce qui suit.

E. 1.3

En vertu de l'effet dévolutif du recours adressé à la préfète suppléante, la décision rendue sur recours par celle-ci a remplacé la décision de l'intimée. Seule la décision rendue sur recours par la préfète suppléante constitue ainsi l'objet de la présente contestation (ATF 146 II 335 c. 1.1.2; JAB 2018 p. 528 c. 3.3, 2010 p. 411 c. 1.4; RUTH HERZOG, in Herzog/Daum [éd.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2e éd. 2020, art. 60 n. 30 et art. 74 n. 26). Par conséquent, en tant que le recourant conclut à l'annulation de la décision du 17 février 2025, c'est-à-dire la décision de l'intimée, sa conclusion doit être déclarée irrecevable.

E. 1.4

Le pouvoir d'examen du Tribunal administratif résulte de l'art. 80 let. a et b LPJA. Il couvre le contrôle des faits et du droit, y compris les violations du droit commises dans l'exercice du pouvoir d'appréciation, mais pas le contrôle de l'opportunité.

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 12 mai 2026, 100.25.348, page 4

E. 2

mai 2024, le recourant a eu un entretien avec sa hiérarchie pour discuter des suites de l'altercation du 15 avril 2024. En plus de l'avertissement susmentionné, l'intimée a pris d'autres mesures, à savoir l'attribution de postes de travail à des étages différents au

recourant et à son collègue jusqu'au 15 juillet 2024 ainsi que l'établissement d'une convention d'objectifs. Il ressort d'un entretien d'appréciation et d'encouragement du 24 juillet 2024, outre des considérations relatives à des améliorations attendues en lien avec l'incident du 15 avril 2024, que le recourant effectue du très bon travail et fait preuve d'un réel engagement au quotidien. De

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 12 mai 2026, 100.2025.348, page 5 surcroît, selon un retour du responsable du secteur dans lequel le recourant a été placé, le comportement de celui-ci a été irréprochable. Le 12 novembre 2024, un nouvel incident avec une responsable d'équipe d'un autre service (ci-après: la responsable d'équipe) a eu lieu. Le 19 novembre 2024, la responsable d'équipe a été entendue sur sa relation avec le recourant en général et en particulier sur l'incident du 12 novembre 2024. Le 26 novembre 2024, l'intimée a octroyé au recourant le droit d'être entendu préalablement à la résiliation des rapports de travail. Après que celui-ci en eut fait usage, l'intimée l'a encore invité le 16 janvier 2025 à prendre position sur les propos de la responsable d'équipe et de deux témoins à l'altercation. Par décision du 17 février 2025, l'intimée a résilié les rapports de travail avec effet au 31 mai 2025.

E. 3

Dans un grief formel qu'il convient d'examiner en premier lieu (ATF 141 V 557 c. 3; arrêt du Tribunal fédéral [TF] 2C_129/2023 du 30 mars 2023 c. 4), le recourant fait valoir une violation de son droit d'être entendu, par le fait de ne pas avoir pu prendre part aux auditions de la responsable d'équipe et des deux témoins, ni leur poser des questions.

E. 3.1

Le droit d'être entendu est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale (Cst., RS 101), ainsi que par l'art. 26 al. 2 de la Constitution du canton de Berne (ConstC, RSB 101.1) et est concrétisé aux art. 21 ss LPJA (voir sur ce sujet MICHEL DAUM, in Herzog/Daum [éd.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2e éd. 2020, art. 21 n. 4). Il comprend notamment pour le justiciable le droit d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur le résultat de cette administration lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 167 c. 4.1; TF 2C_1125/2018 du 7 janvier 2019 c. 5.1). L'art. 22 LPJA prévoit que les parties sont autorisées à prendre part aux séances d'instruction et aux inspections officielles des lieux, à assister aux auditions de personnes ainsi qu'à faire poser des questions complémentaires. La possibilité de poser des questions complémentaires doit en principe

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 12 mai 2026, 100.25.348, page 6 également être accordée dans le cadre de renseignements fournis par des tiers. Il suffit toutefois que les parties aient la possibilité de s'exprimer ultérieurement (JAB 2008 p. 97 c. 2.2.2; VGE 2013/344 du 27 janvier 2014 c. 2.2). Enfin, le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 144 I 11 c. 5.3).

E. 3.2

En l'espèce, il sied d'abord de constater que le recourant n'a certes pas pu assister à l'audition de la responsable d'équipe ni poser de questions complémentaires dans ce cadre.

Il n'a pas non plus pu en poser aux deux témoins. Cependant, l'autorité précédente a, à juste titre, relevé qu'il avait eu la possibilité d'exercer son droit d'être entendu à cet égard avant que la décision du 17 février 2025 ne soit rendue. En effet, dans un écrit du 16 janvier 2025, l'intimée a remis le procès-verbal d'audition et les témoignages au recourant pour prise de position. Celui-ci a dès lors pu s'exprimer sur ces pièces dans son écrit du 13 février 2025, c'est-à-dire avant que la décision du 17 février 2025 ne soit rendue, ce que la jurisprudence a considéré comme étant suffisant pour sauvegarder le droit d'être entendu (voir c. 3.1 ci-dessus). Le droit de participation du recourant n'a ainsi pas été violé, y compris sous l'angle de l'art. 6 de la Convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 1950 (CEDH, RS 0.101) qui ne confère pas une protection plus étendue que celle qui découle, sur le plan interne, de l'art. 29 al. 2 Cst. (TF 8C_475/2021 du 24 novembre 2021 c. 6.2 et la référence). De surcroît, les arguments avancés par le recourant ont été pris en considération et discutés dans la décision du 17 février 2025, puis, comme exposé, dans la décision sur recours litigieuse du 17 septembre 2025 (voir aussi VGE 2017/167 du 24 novembre 2017 c. 3.3). Par ailleurs, même si l'autorité précédente a considéré que l'audition de la responsable d'équipe n'avait pas été effectuée dans le cadre de la procédure de résiliation des rapports de travail du recourant, ce qui paraît certes étonnant sur le vu de son contenu, force est de constater que le cadre dans lequel l'audition a été effectuée ne change rien à ce qui précède. Enfin, en tant que le recourant reproche à l'autorité précédente une instruction insuffisante du dossier, il invoque en réalité une prétendue violation du principe de l'instruction d'office (ou maxime inquisitoire) ancré à

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 12 mai 2026, 100.2025.348, page 7 l'art. 18 LPJA, c'est-à-dire une constatation inexacte ou incomplète des faits. Il s'agit par conséquent d'un grief qu'il convient d'examiner avec le fond du litige (art. 80 let. a LPJA; JTA 2024/19 du 9 décembre 2024 c. 2.2). Ainsi, c'est à juste titre que l'autorité précédente a considéré que l'intimée n'avait pas violé le droit d'être entendu du recourant.

E. 4.1

L'art. 32 de la loi cantonale du 16 mars 1998 sur les communes (LCo, RSB 170.11) dispose que si les communes ne se dotent pas d'une réglementation propre, le droit cantonal sur la fonction publique s'applique par analogie au statut de leur personnel (voir JAB 2017 p. 437 c. 4.3 et les références). Dans le cas présent, l'intimée a adopté un règlement concernant son personnel communal (règlement communal du personnel du 19 août 2015 [RPers, RDCo 1.5.3-1]), entré en vigueur le 1er janvier 2017. Il s'accompagne d'une ordonnance du 26 octobre 2016 sur le personnel (OPers, RDCo 1.5.3-1.1), entrée en vigueur à la même date. L'art. 8 RPers prévoit que dans la mesure où certains points des rapports de travail ne sont pas réglés dans le RPers et ses dispositions d'exécution, la législation cantonale en matière de personnel s'applique par analogie.

E. 4.2

Aux termes de l'art. 16 let. e RPers, les rapports de travail prennent notamment fin par résiliation. Après la période d'essai, tant la Ville que les collaboratrices et collaborateurs peuvent résilier par écrit les rapports de travail pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois (art. 18 al. 1 RPers). Après avoir préalablement entendu le collaborateur (art. 19 al. 4 RPers), la Ville ne peut résilier des rapports de travail que si des raisons objectives le justifient. Une résiliation ordinaire en raison de prestations insuffisantes ou du comportement du collaborateur ou de la collaboratrice ne peut être prononcée qu'après un

avertissement préalable (art. 19 al. 3 RPers).

E. 4.3

Le droit communal définit les "raisons objectives" de l'art. 19 al. 3 RPers en expliquant uniquement que celles-ci peuvent consister en des prestations insuffisantes ou être issues du comportement du collaborateur, sans donner plus de détails. L'OPers ne se prononce pour sa part pas du

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 12 mai 2026, 100.25.348, page 8 tout sur ce point. Ces notions de "prestations insuffisantes" et de "comportement du collaborateur" se retrouvent toutefois à l'art. 25 al. 2 de la loi cantonale du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers, RSB 153.01), qui prévoit que pour résilier des rapports de travail, l'autorité d'engagement doit invoquer des motifs pertinents. Ils le sont en particulier lorsque l'employé fournit des performances insuffisantes (let. a), n'a, à plusieurs reprises, pas respecté les instructions de ses supérieurs (let. b), perturbe durablement l'ambiance de travail dans son service par son comportement durant les heures de travail (let. c) ou exerce un harcèlement sexuel à l'égard d'autres collègues ou de personnes assistées ou se trouvant dans une relation de dépendance (let. d). En application de l'art. 8 RPers, il est par conséquent possible de se fonder sur la jurisprudence rendue en application de l'art. 25 al. 2 LPers pour définir plus précisément les notions précitées. Ainsi, la jurisprudence a tout d'abord retenu que l'énumération de l'art. 25 al. 2 LPers n'était pas exhaustive, reconnaissant également comme motifs valables les violations des obligations de service ou une relation de confiance rompue. L'addition de plusieurs griefs de moindre importance peut également être considérée comme un motif pertinent (JAB 2023 p. 326 c. 3.1, 2010 p. 157 c. 3.2.1). Selon les circonstances, des défauts de caractère ainsi que des problèmes personnels ou de comportement qui affaiblissent la confiance qu'on peut accorder à l'employé ou l'employée, peuvent aussi justifier une résiliation (JAB 2010 p. 157 c. 3.2.1, 2006 p. 97 c. 4.2). Il n'est pas nécessaire de prouver que la personne a commis une faute ou fait l'objet d'une sanction disciplinaire. Des motifs objectifs peuvent s'avérer suffisants. Par motifs pertinents on entend un motif concret d'un certain poids. D'une manière générale, une résiliation est suffisamment motivée si la poursuite de l'activité de l'intéressé s'oppose à l'intérêt public, en particulier à celui du bon fonctionnement de l'institution (JAB 2023 p. 326 c. 3.1, 2012 p. 294 c. 4.1). Lors de l'appréciation du comportement de la personne concernée, l'autorité compétente jouit d'un certain pouvoir d'appréciation, dans la mesure où elle est notablement plus proche de la situation de fait que le tribunal. L'examen des conditions de la résiliation suppose une appréciation de l'ensemble des circonstances concrètes et la résiliation doit être proportionnée (JAB 2023 p. 326 c. 3.1, 2009 p. 443 c. 2.3, 2009 p. 107 c. 9.1; JTA 2018/93 du 2 avril 2019 c. 4.2 et les références).

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 12 mai 2026, 100.2025.348, page 9

E. 4.4

Une résiliation ne peut être exclusivement motivée par des faits qui, à une époque antérieure, n'ont pas été jugés suffisants pour justifier une résiliation et qui n'ont conduit qu'à un avertissement. La décision de résiliation doit toujours se fonder sur une appréciation de toutes les circonstances du cas. Si de nouveaux événements sont intervenus, les faits antérieurs peuvent ainsi être pris en compte dans l'appréciation globale de la situation. Certains faits, qui à eux seuls n'ont pas entraîné une résiliation à l'époque de leur

survenance, peuvent ainsi, en lien avec des faits ultérieurs, justifier une résiliation. Cela vaut d'autant plus lorsque ces faits antérieurs ont débouché sur des directives ou un avertissement. La fonction (préventive) d'un avertissement ou d'une directive ne s'oppose pas à cette conclusion. L'avertissement (ou les directives de comportement) doit justement montrer à la personne concernée ce qui est attendu d'elle et quel comportement ne sera plus toléré. En conséquence, le comportement antérieur peut donc également être pris en compte lors du prononcé d'éventuelles sanctions. A l'inverse, un nouveau fait qui, à lui seul, ne justifierait peut-être pas une résiliation peut tout de même conduire à une résiliation s'il s'ajoute à des faits antérieurs, même si ceux-ci n'avaient, à l'époque de leur survenance, pas conduit à une résiliation mais à un avertissement ou des directives (JTA 2018/93 du 2 avril 2019 c. 4.3 et les références).

E. 5

Il sied en premier lieu de relever que les rapports de travail ont pris fin, conformément à l'art. 19 al. 2 RPers, après que le droit d'être entendu eut été accordé au recourant (art. 19 al. 4 RPers; voir aussi c. 3). En outre, le préavis de trois mois pour la fin d'un mois (art. 18 al. 1 RPers) ainsi que la condition relative au prononcé préalable d'un avertissement (art. 19 al. 3 RPers) ont également été respectés par l'intimée, ce qui n'est au demeurant pas contesté par le recourant. Est en revanche litigieux le point de savoir si c'est à juste titre que l'autorité précédente a confirmé que le comportement du recourant justifiait la résiliation des rapports de travail.

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 12 mai 2026, 100.25.348, page 10

E. 6

En l'espèce, il est reproché au recourant d'avoir pris part à une altercation avec une collègue le 12 novembre 2024, ne respectant ainsi pas l'avertissement reçu le 22 avril 2024 et les objectifs qui y avaient été fixés. L'autorité précédente a retenu que ces faits constituaient des raisons objectives justifiant la résiliation des rapports de travail.

E. 6.1

Quant au comportement du recourant le 12 novembre 2024, il sied en premier lieu de relever que celui-ci reconnaît expressément avoir haussé le ton lors de son altercation avec la responsable d'équipe (recours pp. 4 et 12). Cette escalade verbale a également été mentionnée dans le courrier électronique que le supérieur de l'intéressé a adressé à la responsable d'équipe le 12 novembre 2024. Le recourant précise en outre que cette responsable l'avait interpellé quant à l'installation d'un élément de mobilier et l'avait suivi dans le couloir en tenant les propos suivants: "T'es pas un homme ou bien? Tu ne peux pas me répondre en personne ou quoi? En tout cas, ça va aller loin dans la hiérarchie, ça tu peux me croire!" Après cet incident, le recourant affirme s'être immédiatement rendu chez son supérieur afin de lui expliquer la situation (recours p. 4). Quant au procès-verbal de la responsable d'équipe du 19 novembre 2024, il retrace l'évolution de la relation de celle-ci avec le recourant, en détaillant l'incident du 12 novembre 2024. Selon la responsable d'équipe, l'altercation a été déclenchée par un échange de courriers électroniques en lien avec l'installation de mobilier et l'octroi d'un accès informatique. La situation s'est détériorée lorsqu'elle lui a parlé des courriers électroniques précités dans le couloir. Le recourant a crié et perdu le contrôle. Elle a craint que celui-ci s'en prenne physiquement à elle. Un des témoins a dû intervenir et elle est retournée dans son bureau pour se calmer. A

ce propos, les deux témoignages versés au dossier permettent uniquement de corroborer le fait qu'une altercation est intervenue entre le recourant et la responsable d'équipe et que les deux protagonistes de cet incident ont élevé la voix. Un des témoins a en effet expressément précisé que les raisons de l'altercation lui étaient inconnues et qu'il ne pouvait fournir aucune information y relative. Quant à l'autre témoin, il a relevé avoir entendu le recourant crier sur la responsable d'équipe qui a répondu avec la même

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 12 mai 2026, 100.2025.348, page 11 intensité. Il a précisé que l'altercation semblait avoir pour objet l'installation d'un élément de mobilier dans le bureau de la responsable d'équipe et que cette dispute avait duré deux ou trois minutes jusqu'à ce que les protagonistes soient séparés. Lui-même est donc resté à distance et n'est pas intervenu. Aucun des deux témoins susmentionnés n'a assisté au début de l'altercation et leur témoignage ne permet pas de savoir qui l'a déclenché, même si l'un des témoins affirme qu'il a d'abord entendu le recourant crier puis la responsable d'équipe répondre avec la même intensité.

E. 6.2

Sur le vu de ce qui précède, on doit considérer comme étant établi que la responsable d'équipe a interpellé le recourant dans le couloir au sujet d'un objet de mobilier et que ces deux personnes ont ensuite haussé le ton. Quant aux détails de cet incident, notamment quant à savoir qui a élevé la voix en premier et quels ont été les propos échangés, en particulier si ceux-ci étaient injurieux ou attentatoires à l'honneur, ils ne ressortent pas de manière univoque des versions des protagonistes, ni des deux témoignages susmentionnés. En l'espèce, cela ne porte cependant pas à conséquence, dans la mesure où le recourant a pris part à cette altercation et haussé le ton, ce qui constitue déjà une façon d'agir contraire aux termes de l'avertissement reçu seulement six mois et demi plus tôt – en particulier quant au comportement respectueux envers les collègues ainsi qu'à l'absence de tolérance envers toute violence verbale. Or, à la lumière d'une évaluation globale de la situation, et en particulier par rapport aux faits ayant conduit à l'avertissement du 22 avril 2024, ce seul élément est suffisant pour retenir une raison objective de résiliation (voir c. 4.4 ci-dessus). Par ailleurs, la commission d'une faute n'étant pas une condition à la résiliation des rapports de travail (JAB 2009 p. 443 c. 2.3; voir c. 4.3 ci-dessus), celle-ci peut être prononcée même si l'amorce de l'altercation n'était pas du fait du recourant. Il ressortait en outre expressément de l'avertissement qu'en cas de récurrence, des mesures pouvant aller jusqu'à la résiliation seraient prises. L'intimée avait ainsi clairement exprimé qu'elle ne tolérerait pas de nouveaux débordements. Enfin, il sied encore de rappeler que celle-ci dispose, du fait de sa proximité avec la situation, d'un certain pouvoir d'appréciation dans l'évaluation du comportement de la personne concernée que les autorités de recours se doivent de respecter

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 12 mai 2026, 100.25.348, page 12 (voir c. 4.3 ci-dessus). Elle était ainsi en droit de considérer, conformément à son pouvoir d'appréciation, que les deux altercations intervenues à quelques mois d'intervalle étaient de nature à perturber le bon fonctionnement du service et à constituer une rupture du lien de confiance. Dès lors, c'est à juste titre que l'autorité précédente a confirmé la présence d'une raison objective de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 19 al. 3 RPer.

E. 6.3

S'agissant enfin du grief de violation de la maxime inquisitoire, l'absence de signature du procès-verbal d'audition de la responsable d'équipe constitue certes un vice formel. En effet,

les déclarations orales et les interrogatoires doivent être consignés dans un procès-verbal répondant à certaines exigences de forme, dont la signature fait partie (MICHEL DAUM, op. cit., art. 19 n. 115). En l'occurrence cependant, aucun élément au dossier ne permet de remettre en cause l'exactitude des propos retranscrits dans ce procès-verbal. Partant, l'absence de signature ne constitue pas un vice si grave qu'il justifierait d'écarter ces déclarations du dossier (dans ce sens, voir VGE 2022/29 du 28 novembre 2023 c. 5.2-5.3 et les références). Il convient tout au plus de prendre en considération cette circonstance dans l'appréciation de ce moyen de preuve, qui est librement évalué par l'autorité dans chaque cas particulier (MICHEL DAUM, op. cit., art. 19 n. 36). Le procès-verbal de la responsable d'équipe et les courriers électroniques des deux témoins sont ainsi des moyens de preuve valables, dès lors qu'ils permettent de prouver des faits pertinents (art. 19 al. 1 let. a LPJA; MICHEL DAUM, op. cit., art. 19 n. 46-47 et 51). Néanmoins, dans la mesure où, comme on l'a vu, le seul fait que le recourant ait élevé la voix contre sa collègue est suffisant en l'espèce, ces trois éléments de preuve n'ont aucune portée. En tout état de cause, en retenant en substance, sur le vu des moyens de preuve disponibles, que le recourant avait pris part à une altercation à l'occasion de laquelle il avait haussé le ton, l'autorité précédente a établi avec une certitude suffisante la présence d'une raison objective de résiliation. Celle-ci était donc légitimée à estimer que l'état de fait était suffisamment clair et que d'autres mesures d'instruction ne pourraient l'amener à modifier son opinion (appréciation anticipée des preuves; ATF 145 I 167 c. 4.1, 144 II 427 c. 3.1.3). Il n'y a dès lors pas non plus de violation de l'art. 18 LPJA.

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 12 mai 2026, 100.2025.348, page 13

E. 7

Il s'agit enfin d'examiner si la décision de résiliation des rapports de travail litigieuse respecte le principe de la proportionnalité.

E. 7.1

Les conditions de résiliation d'un contrat de travail doivent être appréciées sur la base de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce (par exemple durée de l'engagement, âge) et la résiliation doit toujours être proportionnée (JAB 2023 p. 326 c. 3.1, 2010 p. 157 c. 3.2.2, 2009 p. 107 c. 9.1, 2009 p. 443 c. 2.3). Cela vaut même si certains aspects de la proportionnalité sont déjà pris en compte lors de l'évaluation du motif valable ou du caractère abusif du licenciement (JAB 2010 p. 157 c. 4.5.1, 2009 p. 443 c. 5.4.1; VGE 2023/157 du 13 août 2025 c. 6.1). Un licenciement est proportionné si, premièrement, il constitue un moyen approprié pour résoudre le problème, deuxièmement, il est nécessaire en ce sens que des mesures moins radicales, telles qu'un avertissement, ne permettraient pas d'atteindre le même objectif et, troisièmement, une pesée des intérêts réciproques fait apparaître le licenciement comme justifié ou raisonnablement exigible (JAB 2010 p. 157 c. 4.5.1, 2009 p. 443 c. 5.4.1). Il faut également tenir compte des aspects découlant du devoir d'assistance de l'employeur. Celui-ci constitue le pendant du devoir de fidélité des employés (art. 55 LPers, voir aussi art. 43 RPers), également dans les rapports de service cantonaux de droit public (art. 4 let. g LPers, voir également art. 2 al. 9 RPers; art. 328 du Code suisse des obligations [CO, RS 220]; JAB 2009 p. 443 c. 5.1, 2007 p. 538 c. 4.4 et les références; JTA 2025/138 du 16 janvier 2026 c. 3.4 et les références).

E. 7.2

En l'occurrence, le rapport de confiance liant l'intimée au recourant a été considérablement compromis, en premier lieu par l'incident du 15 avril 2024, ayant conduit à un avertissement, puis par celui du 12 novembre 2024 (voir c. 6.2 ci-dessus). Ces incidents (altercations physique, puis verbale) sont également de nature à avoir perturbé l'ambiance de travail au sein du service du recourant ainsi que de celui de la responsable d'équipe. Dans ces conditions, la poursuite de la collaboration entre le recourant et l'intimée apparaît impossible. En outre, celle-ci a mis en place plusieurs mesures avant d'en arriver à la résiliation litigieuse: médiation externe, avertissement du 22 avril 2024, convention d'objectifs du 2 mai 2024 avec

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 12 mai 2026, 100.25.348, page 14 prise de mesures, telle que déplacer le bureau du recourant à un autre étage. Ces derniers objectifs ont en outre été rappelés lors de l'entretien annuel du 24 juillet 2024 (voir c. 2 ci-dessus). La résiliation apparaît donc comme un moyen approprié et nécessaire pour résoudre cette situation, étant en particulier rappelé que les mesures moins sévères susmentionnées n'ont pas eu les effets escomptés. Cette gradation des mesures respecte de surcroît le devoir d'assistance de l'intimée envers le recourant. Au bénéfice de celui-ci, il faut certes relever qu'il peut justifier de bonnes prestations et qu'il est investi dans son travail, ce qui ressort de ses évaluations périodiques pour les années 2019 à 2023. En outre, il travaille pour l'intimée depuis 2010. Cependant, la relativement longue durée des rapports de travail (presque seize ans) et les compétences professionnelles du recourant ne permettent pas de contrebalancer l'intérêt public à un bon fonctionnement de l'administration. En effet, de telles circonstances sont susceptibles d'avoir une incidence sous l'angle du principe de la proportionnalité lorsque la résiliation des rapports de travail est motivée par des prestations insuffisantes, mais pas si celle-ci intervient, comme en l'espèce, en raison d'une perturbation du rapport de confiance. Le Tribunal administratif a reconnu à maintes reprises que les qualités professionnelles d'un agent ne permettaient pas de contrebalancer l'intérêt à la résiliation des rapports de travail lorsque le motif de résiliation consistait dans la violation répétée de directives ou la rupture du rapport de confiance entre l'autorité et l'agent concerné (JAB 2023 p. 326 c. 5.5, 2010 p. 157 c. 4.5.2, 2009 p. 443 c. 5.4.3; JTA 2016/37 du 12 juin 2017 c. 6.2, 2014/302 du 25 janvier 2017 c. 5.4). Il en va de même concernant l'âge du recourant (né en 1965). Le Tribunal administratif ne méconnaît pas le fait qu'il ne sera pas facile pour l'intéressé, compte tenu de son âge, de trouver un nouvel emploi. Le recourant pourra cependant faire valoir sa longue expérience professionnelle dans ce but (voir dans ce sens, JAB 2023 p. 326 c. 5.5; VGE 2023/247 du 19 décembre 2025 c. 7.4, 2023/131 du 24 février 2025 c. 6.3). Par conséquent, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'institution prime en l'occurrence les intérêts privés du recourant à pouvoir être maintenu à son poste.

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 12 mai 2026, 100.2025.348, page 15

E. 8

Il s'ensuit que la résiliation des rapports de travail étayée ici par une raison objective est proportionnée et s'avère dès lors conforme au droit. Par ailleurs, en tant que le recourant se plaint de l'inopportunité de la décision, son grief est irrecevable car le pouvoir d'examen du Tribunal administratif est limité à la violation du droit (voir c. 1.4 ci-dessus).

E. 9.1

Sur le vu de ce qui précède, le recours du 22 octobre 2025 doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.

E. 9.2

Le recourant qui succombe doit s'acquitter des frais de procédure, fixés forfaitairement à Fr. 3'500.- (art. 108 al. 1 LPJA). Ceux-ci sont compensés par l'avance de frais du même montant. Il n'est pas alloué de dépens (art. 108 al. 3 en lien avec art. 104 LPJA).

Jugement du Tribunal administratif du canton de Berne du 12 mai 2026, 100.25.348, page 16

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