

FR_GERICHTE 601 2012 61 vom 21. Dezember 2012

FR Kantonsgericht, 2012-12-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2012_61

FR: FR_GERICHTE 601 2012 61 du 21 décembre 2012

IT: FR_GERICHTE 601 2012 61 del 21 dicembre 2012

Regeste

Arrêt de la Ie Cour administrative du Tribunal cantonal | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 30

juillet 2010, laquelle ne peut être justifiée par une simple déception. Ces lettres ont participé à la rupture définitive du lien de confiance; elles démontrent que le collaborateur n'avait aucun respect pour ses chefs et se permettait de les dénigrer avec violence, alors qu'il avait accepté de travailler dans une structure hiérarchisée et marquée par la discipline. e n d r o i t

1. a) Déposé dans le délai et les formes prescrits - et l'avance des frais de procédure ayant été versée en temps utile - le présent recours est recevable en vertu de l'art. 114 al. 1 let. a du code de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1) en relation avec l'art. 132 al. 2 LPers. Le Tribunal cantonal peut donc entrer en matière sur ses mérites. b) Selon l'art. 77 CPJA, le recours devant le Tribunal cantonal peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). En revanche, à défaut d'habilitation légale expresse, le Tribunal cantonal ne peut pas examiner en l'espèce le grief d'inopportunité (art. 78 al. 2 CPJA). c) En vertu de l'art. 45 CPJA, l'autorité procède d'office aux investigations nécessaires pour établir les faits pertinents, sans être limitée par les allégués et les offres de preuves des parties (al. 1). Elle apprécie les allégués des parties et les preuves selon sa libre conviction (al. 2). La procédure devant le Tribunal cantonal étant ainsi régie par la maxime inquisitoire, la Cour de céans doit tenir compte de tous les faits pertinents connus au moment de sa décision, y compris ceux qui sont survenus après la notification du prononcé attaqué (B. BOVAY, Procédure administrative, Berne 2000, p. 176). Il ne peut, partant, en aller différemment pour l'autorité inférieure, tenue de statuer sur la base de tous les éléments pertinents qui sont à sa disposition. 2. A. _____ se plaint de la violation des art. 29 Cst./FR et 6 CEDH. Il estime que l'indépendance de l'organe d'instruction n'était pas garantie vu ses liens de subordination

- 13 - avec la Direction et, dans ces conditions, ce vice affecte toute la procédure quand bien même il n'a pas recouru contre la décision rejetant sa demande de récusation. a) En vertu de l'art. 120 al. 1 CPJA, les décisions incidentes sont susceptibles d'un recours séparé lorsqu'elles concernent la compétence, la récusation, la langue de la procédure, l'effet suspensif et l'assistance judiciaire gratuite. Dans les autres cas, les décisions incidentes ne sont susceptibles d'un recours séparé que si elles sont de nature à causer un préjudice irréparable à une partie (art. 120 al. 2 CPJA). La décision incidente ne met pas un terme à la procédure, ni partiellement ni complètement, mais règle seulement une question formelle ou matérielle dans la perspective du prononcé de la décision finale (T. MERKLI/A. AESCHLIMANN/R. HERZOG, Kommentar zum Gesetz über die Vewaltungsrechtspflege

im Kanton Bern, Berne 1997, ad art. 49 n° 17 p. 329-340). L'omission d'un recours immédiat ne prive pas la partie de la possibilité de contester la validité de la décision incidente dans un recours dirigé contre la décision finale; elle devra cependant prouver que le vice invoqué a influé sur le contenu de cette dernière. Toutefois, les décisions qui prononcent la récusation ou tranchent une demande dans ce sens doivent faire l'objet d'un recours immédiat. En effet, il serait inadéquat de mener une procédure à son terme avec le concours d'un fonctionnaire ou d'un magistrat qui en fin de compte se verrait récusé (P. MOOR & E. POLTIER, Droit administratif, volume II, 3e édition, Berne 2011, p. 716 ss).

b) En l'espèce, le recourant a demandé la récusation de l'organe d'instruction et sa requête a fait l'objet d'une décision incidente, contre laquelle il n'a pas recouru. Au regard de la doctrine et de la jurisprudence précitée, la décision ne peut plus être contestée dans le cadre de la présente procédure. Partant, le grief de violation des art. 29 Cst./FR et 6 CEDH doit être rejeté. Au demeurant, la jurisprudence suisse et celle de la Cour européenne des droits de l'homme précisent que sont notamment exclus de la garantie de l'art. 6 al. 1 CEDH les contestations concernant le recrutement, la carrière et la cessation d'activité des fonctionnaires (ATF 125 I 119, consid. 3). 3. Le recourant se plaint également de la violation de son droit d'être entendu. Il critique sous cet aspect le rejet de sa requête d'audition de témoins. a) Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale (Cst.; RS 101) comprend, de manière générale, le droit pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valables 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 124 II 132 consid. 2b p. 137; 126 I 15 consid. 2a aa p. 16). Cela étant, la jurisprudence admet que le droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger 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 qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 124 I 208 consid. 4a p. 211). En tant que garantie générale de procédure, le droit d'être entendu trouve son expression en droit cantonal aux art. 57 à 65 CPJA. L'art. 59 al. 1 et 2 CPJA donne aux parties le droit d'alléguer des faits, d'offrir des moyens de preuve et d'argumenter en droit, et fixe à l'autorité l'obligation d'examiner les allégués de fait et de droit et

- 14 - d'administrer les preuves requises, si ces moyens n'apparaissent pas d'emblée dénués de pertinence. S'agissant plus spécifiquement de la participation à l'administration des preuves, l'art. 60 CPJA prévoit que les parties ont le droit de prendre connaissance des documents, renseignements et rapports utiles recueillis dans la procédure et de participer aux inspections d'une chose ou de lieux (let. a), de s'exprimer sur les questions à poser aux experts et de prendre connaissance des expertises (let. b), de participer à l'audition des témoins et des experts et de poser des questions complémentaires (let. c). b) Le droit d'être entendu est de nature formelle; sa violation entraîne l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 124 V 180 consid. 4a p. 183 et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, une violation du droit d'être entendu peut être réparée lorsque l'autorité de recours dispose d'un pouvoir de cognition aussi étendu, en fait et en droit, que celui de l'autorité inférieure et qu'il n'en résulte aucun désavantage pour le recourant. La guérison d'une violation d'une disposition de procédure est cependant exclue lorsqu'il s'agit d'une violation particulièrement importante et elle doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 p. 72 et les arrêts cités; ATC 1A 07 81 du 14 octobre 2009). c) En l'espèce, dans le cadre de l'enquête, l'autorité a procédé à l'audition du Chef et

du sous-Chef de la police de sûreté, de la cheffe de brigade du recourant et de l'un de ses collègues de brigade. Le constat a été systématiquement le même: le recourant rencontrait des problèmes du fait de la hiérarchie. Or, dans la mesure où les auditions requises par le recourant visaient pour l'essentiel à mettre en cause les conséquences du système hiérarchique en place au sein de la Police cantonale, l'autorité intimée n'a pas violé le droit en écartant ces requêtes au motif que les auditions n'étaient manifestement pas susceptibles de renverser le constat qui précède. Cela étant, le dossier contient, dans le détail, tous les éléments relatifs aux reproches formulés depuis 2009 à l'endroit du recourant, et ses déterminations à ce sujet, comme il comporte aussi les informations sur la situation difficile régnant au sein de la Police de sûreté à cette même époque. Ainsi, la Direction pouvait indéniablement considérer que l'instruction lui avait fourni les éléments nécessaires pour connaître les faits complètement de manière à pouvoir se forger sa conviction et, procédant à une appréciation anticipée des preuves, légitimement refuser d'administrer les moyens de preuves supplémentaires requis par le recourant, en particulier l'audition d'autres collaborateurs de sa brigade. En tout état de cause, il faut constater que le recourant a largement pu exercer son droit d'être entendu, par écrit et par oral, devant la Direction, puis dans son recours auprès du Conseil d'Etat, de sorte que les instances précédentes disposaient d'une vision complète de la situation. Le grief formulé sous cet aspect s'avère dès lors infondé. Pour le même motif, les réquisitions de preuve réitérées devant l'instance de céans doivent être rejetées. 4. La LPers distingue entre la résiliation ordinaire des rapports de service (art. 36 ss LPers) et la résiliation extraordinaire (art. 44 ss LPers), à savoir en particulier le renvoi pour de justes motifs (art. 44 s LPers). a) Selon l'art. 37 al. 1 LPers, le contrat de durée indéterminée est résiliable pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois. Le licenciement a lieu lorsque le collaborateur ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes (art. 38 al. 1 LPers).

- 15 - Dans le cadre du licenciement ordinaire, dont l'art. 29 RPers précise la procédure, il est prévu par l'art. 39 LPers que le licenciement est précédé au moins d'un avertissement écrit et motivé, donné suffisamment tôt pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de répondre aux exigences du poste. L'avertissement au sens de l'art. 39 LPers constitue un rappel adressé à l'agent, une mise en garde destinée à éviter des conséquences désagréables. Il s'agit en d'autres termes d'une mesure visant à protéger l'intéressé puisque une résiliation ordinaire ne pourra intervenir qu'après un avertissement écrit resté infructueux (P. HÄNNI, *Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz*, Zurich Bâle Genève 2008, p. 712). En prévoyant l'obligation de l'avertissement, le législateur a voulu laisser au collaborateur concerné la possibilité de rétablir une situation compromise. Le licenciement ordinaire doit être précédé d'un, voire - si le principe de la proportionnalité l'exige - de plusieurs, avertissements (Message accompagnant le projet de LPers, *Bulletins des séances du Grand Conseil*, BGC 2001 p. 1008, 1019). b) Quant au renvoi pour de justes motifs, il peut être décidé en cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, ou pour d'autres circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de l'autorité d'engagement le maintien des rapports de service (art. 44 LPers). Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement (art. 45 al. 2 LPers). L'art. 32 RPers précise que, lorsque le motif supposé est particulièrement grave et de nature à porter atteinte définitivement aux liens de confiance, l'autorité d'engagement procède directement selon l'article 29 al. 4 et 5 (al. 3) ou lorsque le motif au sens de l'alinéa 3 est d'emblée prouvé (en cas de flagrant délit par exemple) ou qu'il est admis par le

collaborateur ou la collaboratrice, l'autorité d'engagement rend la décision de renvoi immédiatement après avoir entendu oralement le collaborateur ou la collaboratrice (al. 4). L'art. 29 RPers exige que l'autorité d'engagement rende la décision de renvoi après avoir entendu oralement le collaborateur ou la collaboratrice (al. 4) et cette décision prendra effet dès sa réception par le collaborateur ou la collaboratrice (al. 5). La résiliation pour de justes motifs n'est légitime que si la poursuite des rapports de service est intolérable pour l'autorité. En d'autres termes, cette résiliation n'est possible que si la poursuite de l'emploi mettrait en cause l'intérêt public et surtout la confiance de l'autorité dans ses agents, ainsi que le bon fonctionnement du service (B. KNAPP, La violation du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux, RDS 103/1984 I p. 511). Le critère de savoir ce que l'autorité peut tolérer est essentiel (KNAPP, p. 511). Les justes motifs peuvent être de toute nature (H. SCHROFF/D. GERBER, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, St-Gall 1985, no 109 ss). Certains sont des événements ou des circonstances que le fonctionnaire ne pouvait éviter; d'autres sont des activités, des comportements, des situations imputables à l'intéressé (cf. P. MOOR, Droit administratif, vol. III, Berne 1992, p. 250). Ainsi, le renvoi pour justes motifs n'implique pas nécessairement une faute de l'agent. Il suffit que ce dernier se trouve dans une situation telle que la continuation des rapports de service soit préjudiciable aux intérêts de l'Etat. Cela recouvre toutes les circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que l'autorité qui nomme ne peut plus continuer les rapports de service. On peut ainsi distinguer les causes de cessation de l'emploi dues au fait de l'agent (incapacité, non respect des conditions d'éligibilité, justes motifs tenants à la

- 16 - personne) des causes tenant à l'intérêt public, par exemple lorsque, par sa seule présence, le fonctionnaire perturbe le déroulement du service, notamment en cas de conflit de personnalités au sein d'un même service (KNAPP, p. 645-646; ATF 126 I 33, consid. 3).

c) Le renvoi de l'art. 45 al. 2 LPers à la procédure d'avertissement (art. 39 LPers) prévoit implicitement que le fonctionnaire mis en cause doit disposer d'une occasion de s'améliorer. Cette disposition ne s'applique que lorsque les faits reprochés au titulaire de la fonction publique dépendent de sa volonté, ce qui laisse entendre que de justes motifs peuvent exister en dehors de tels cas (ATF 126 I 33, consid. 3b). Le renvoi pour de justes motifs permet ainsi de prendre en considération des éléments qui ne se rapportent pas nécessairement à la violation d'obligations déterminées imposées aux fonctionnaires, mais qui constituent des circonstances excluant la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute; par exemple une dégradation des rapports de confiance ou des incompatibilités entre personnes qui, même si elle ne sont pas imputables à faute à l'un ou l'autre des membres du personnel d'une administration, peuvent imposer une résiliation des rapports de service pour assurer la bonne marche de l'administration (RDAF 1997 I p. 81).

d) Selon la doctrine et la jurisprudence, l'autorité doit tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, notamment de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent. Elle est en outre tenue de respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal Fédéral 2P.273/2000 du 11 avril 2001, consid. 3a/dd et les références citées). A ce titre, les exigences quant au comportement d'un policier excèdent celles imposées aux autres fonctionnaires. Sous peine de mettre en péril l'autorité de l'Etat, les fonctionnaires de police, qui sont chargés d'assurer le maintien de la sécurité et de l'ordre publics et exercent à ce titre une part importante de la puissance publique, doivent être eux-mêmes irréprochables (arrêts du Tribunal Fédéral 2P.273/2000 du 11 avril 2001, consid. 3a/dd et 8C_141/2011 du 9 mars 2012, consid. 5.2.). Le Tribunal fédéral a

notamment précisé qu'une accumulation de manquements justifiait un licenciement pour justes motifs. Ainsi, le renvoi disciplinaire d'un policier, après

E. 35

ans de service, pour avoir donné des indications fausses pour justifier son absence et utilisé abusivement une carte de locataire d'un parking, n'a pas été jugé arbitraire. Le renvoi pour justes motifs d'un inspecteur principal adjoint à la police de sûreté, bien qu'ayant été mis hors de cause dans les procédures pénales et disciplinaires dirigées contre lui, a été confirmée du moment que sa présence était objectivement de nature à provoquer des rapports personnels difficiles et des rivalités susceptibles d'entraver les activités du service (arrêt du Tribunal fédéral 2P.273/2000 du 11 avril 2001, consid. 3b/bb et les références citées). Pour sa part, la Cour de céans a retenu qu'une attitude de confrontation ouverte et sans retenue, comme le ton utilisé dans des communications ou le dépôt d'une plainte pénale, étaient contraires à la pondération et à la courtoisie de rigueur dans les relations entre agents publics et excluaient la continuation des rapports de service. Un comportement particulièrement agressif et polémique avait alors été considéré comme incompatible avec le statut de fonctionnaire (ATC 1A 01 107 du 24 juillet 2001, consid. 4c). La Cour a également considéré qu'une attitude délibérément provocatrice et un irrespect total des ordres provenant de la hiérarchie étaient aptes à fonder un licenciement pour justes motifs. Dans cette affaire, la Cour de céans avait en outre retenu que l'employé en cause, de par

- 17 - sa méfiance perpétuelle envers toute remarque ou tout conseil, de quelque nature qu'ils soient, par son attitude critique persistante à l'égard de ses supérieurs et de ses collègues, ainsi que par son manque de retenue dans l'affirmation de ses opinions, avait singulièrement compliqué les relations de travail par une attitude qui relevait d'un pur conflit de personnes (ATC 1A 02 34 du 8 mai 2003, consid. 4 et 5). 5. En l'espèce, les instances précédentes reprochent au recourant de n'être pas parvenu à se soumettre au pouvoir très hiérarchisé qui règne au sein de la Police et qu'elles estiment indispensable au bon fonctionnement du service. Or, le collaborateur n'a jamais vraiment contesté ni ce reproche ni la nécessité d'une hiérarchie forte ou, à tout le moins, démontré qu'il était capable de se "couler dans le moule" d'une telle structure sans restriction, comme cela était exigé de lui. a) Force est de constater que le recourant a - trop - souvent adopté, dans ses relations avec ses supérieurs au sein de la BFI, une attitude de confrontation inadmissible. Le dossier révèle en effet, et en particulier, que s'il n'obtenait pas ce qu'il souhaitait, il insistait tant et plus, usant même de pression inacceptable, jusqu'à ce que ses chefs se soumettent - dans les faits et/ou par gain de paix - à son bon vouloir. Après sa mutation au sein de la BFI, requise déjà de façon insistante, des tensions sérieuses ont ainsi commencé à entacher ses relations avec la hiérarchie, parce que celle-ci n'avait pas d'emblée soutenu son projet de formation en matière de lutte contre la criminalité économique. A ce propos, l'intéressé ne conteste pas qu'il ne disposait pas d'un droit à recevoir appui sur un plan financier ou par des arrangements pour son temps de travail, par exemple, en vue d'effectuer cette formation spécifique. Le 20 avril 2009, toutefois, il écrivait au Chef de la police de sûreté notamment ce qui suit, après avoir intitulé cet écrit "Formation continue sexes-ILCE": "Au regret de constater que, malgré les bases légales en vigueur, le nouvel OS 1.50 et une charte d'entreprise, documents faisant référence à la formation continue, je n'ai reçu qu'une réponse orale négative et détournée à ce cinquième courrier, sans proposition alternative, par l'intermédiaire de ma supérieure hiérarchique directe. Ma motivation et mon intention restent intactes, malgré ce sixième écrit. La patience de chaque

être humain a des limites et je n'ai malheureusement pas le sentiment, dans ma démarche, d'être considéré comme tel..." Le ton de ce courrier d'une arrogance manifeste, apte à indisposer tout supérieur, démontrait déjà à ce moment l'attitude du recourant, incapable de supporter qu'on ne le suive pas dans ses vœux et se laissant aller, dans ces conditions, à une insolence dénotant une absence crasse de respect. Le recourant n'a pas craint de poursuivre dans cette voie. Le 12 mai 2009, il s'est adressé directement à la Direction pour dénoncer le refus de soutien à sa formation, sur la base, disait-il, d'arguments "scandaleux, mensongers et forgés de toute pièce". Emettant des critiques vigoureuses à l'endroit de sa hiérarchie, il est notamment allé jusqu'à affirmer que l'impartialité et l'objectivité faisaient défaut dans la gestion du personnel à la police de sûreté et que celui-ci était moins bien traité que les prévenus par la police. Il a en outre déclaré que les droits des employés étaient bafoués et que ces derniers étaient victimes de pressions psychologiques de type "mobbing" depuis un certain temps. De tels propos, sans nuance et d'une virulence extrême, qui n'étaient en réalité justifiés que par la défense de ses propres intérêts, étaient dans leur répétition de nature à rompre le lien de confiance, qui doit pourtant être d'autant plus fort dans la police que les missions sont difficiles et nécessitent une collaboration sans restriction. Cette attitude atteste clairement d'une absence totale de respect du recourant à l'égard

- 18 - de sa hiérarchie, comme aussi d'une incapacité à supporter la subordination attendue de lui. Le courriel du 6 mai 2009 de l'intéressé à sa cheffe de brigade confirme cette appréciation, si besoin est. Il y indiquait notamment que le manque de soutien dans sa démarche de formation avait profondément touché ses convictions et qu'il avait perdu toute confiance dans les cadres supérieurs ayant traité ses demandes. b) La situation n'a jamais pu se rétablir depuis lors, nonobstant des excuses qu'il avait adressées le 4 août 2009 au Chef de la police de sûreté. Après de tels antécédents, le recourant ne pouvait plus s'attendre à ce que ses supérieurs supportent la moindre anicroche, qui fasse penser que son esprit d'insoumission reprenne le dessus. C'est malgré tout ce qui s'est passé. De nouveaux faits se sont produits attestant d'un comportement global et répété d'insoumission, de nature à rompre la relation de confiance avec ses supérieurs, notamment par une violation de l'obligation d'obéissance. Ainsi, celle-ci a été violée de manière crasse dans l'affaire du rapport de dénonciation, en mars 2010. Pour d'évidents et purs motifs de fierté, le recourant a refusé tant de modifier que de signer un rapport d'enquête et s'est entêté à émettre une position juridique contraire à celle de ses supérieurs, alors que cela n'était pas dans ses attributions. Suite à cette affaire, il a refusé durant quatre semaines de remplir le programme journalier [Progjour], devant informer ses supérieurs sur ses activités quotidiennes et de l'avancement de ses affaires. Pour éviter tout reproche de mobbing - ce qui démontre la crainte que ce collaborateur suscitait et le pouvoir qu'il exerçait - son supérieur a renoncé à lui demander de remplir un autre document de la brigade. Cela étant, ces refus d'ordre, qu'aucun motif sérieux ne justifiait, doivent être considérés comme inadmissibles en soi au sein de l'administration et encore plus au sein de la police, compte tenu de son organisation si spécifique. Au demeurant, selon le Tribunal fédéral, un collaborateur est lié par les directives et ordonnances des instances supérieures et il ne doit pas en vérifier la légalité. Il n'est certes pas obligé d'obéir de manière aveugle à ses supérieurs. En particulier, il est libre de ne pas exécuter un ordre illicite, mais il doit en informer le service supérieur (cf. P. HÄNNI, droits et devoirs des collaborateurs: droits fondamentaux, loi sur l'égalité, in RFJ 2004, p. 154). En l'occurrence, il saute aux yeux que rien d'illicite ne lui était demandé et que son attitude doit être mise sur le compte de l'insoumission. Au mois de mars 2010, le recourant a persévéré dans cette attitude en s'opposant à un changement de bureau,

alléguant notamment qu'il avait des affaires à terminer. Cette explication ne peut à l'évidence être retenue, pas plus du reste que l'excuse selon laquelle certains policiers venaient fumer dans la pièce où il devait migrer. D'une part, ce fait n'a été allégué que très tardivement, durant la procédure, ce qui le rend pour le moins assez peu crédible. D'autre part, il n'est pas contesté que ses nouveaux collègues de bureau n'étaient pas fumeurs, qu'il pouvait s'opposer à ce que des personnes fument du moment que les locaux de la police, comme ceux de l'administration cantonale, sont non-fumeurs, et qu'enfin, cas échéant, il aurait pu signaler cette difficulté à ses supérieurs. Il faut dès lors retenir qu'une fois de plus, le recourant n'a fait aucun effort pour améliorer son image, déjà ternie, alors qu'il aurait pu donner suite sans rechigner à une demande raisonnable de ses supérieurs. A tous ces éléments s'ajoute le fait qu'il a adopté un comportement d'inexplicable défiance en se rendant à la séance d'évaluation de ses prestations 2009, qui a eu lieu au

- 19 - début de l'année 2010, sans mentionner - avant ou pendant cet entretien - qu'il revenait de chez son médecin, lequel l'avait mis en arrêt-maladie. Dans la mesure où il s'agissait de fixer des objectifs pour l'année 2010, l'employeur pouvait à l'évidence considérer comme indispensable le fait d'obtenir, avant de les déterminer, des informations suffisantes sur cette absence et, en particulier, sur sa durée prévisible. De tels renseignements sont du reste toujours nécessaires pour des motifs d'organisation du service. A cela s'ajoute que des doutes ont pu surgir quant à la réalité de la cause de l'absence, à partir du moment où l'on a su, de façon fortuite, que l'intéressé était en mesure de suivre ses cours de formation et ses examens durant la période d'incapacité. Dans une telle situation, un devoir particulier de transparence envers ses supérieurs se serait indéniablement justifié. Aussi, en refusant dans ces circonstances de répondre à des questions posées par le Chef de la police de sûreté - ne portant que sur l'incidence de l'incapacité de travail sur la poursuite de la formation, laquelle comportait des conséquences pour l'organisation du service - le recourant a démontré sa défiance envers ses supérieurs. c) Après une telle succession d'incidents qui se sont produits sur une relativement brève période et alors que le lien de confiance était déjà terni, le recourant ne pouvait de bonne foi imaginer qu'un nouvel écart de langage ou de comportement resterait sans conséquence grave. Or, dans un écrit adressé le 30 juillet 2010 au Chef de la police de sûreté, le recourant l'a menacé du dépôt de plainte pénale s'il ne retirait pas ses affirmations contenues dans ses notes des 12 mars et 15 mai 2010. Aucune plainte n'a finalement été déposée bien que le Chef de la police de sûreté ait confirmé au responsable de l'enquête administrative les propos que le collaborateur lui reprochait; c'est dire que cette menace n'avait finalement pas pour autre but que celui de défier l'autorité dans un rapport de puissance. Pour l'essentiel, les notes critiquées indiquaient que la cheffe de la BFI, B. _____, ne souhaitait plus être confrontée à la présence de ce dernier après le stress ressenti notamment aussi du fait des difficultés rencontrées dans le cadre de la collaboration avec l'intéressé; il était en outre signalé qu'un collègue de brigade était lui aussi en arrêt-maladie, dû au stress, mais sans indication de l'origine de cet état. Outre le fait qu'il est clairement établi par l'audition de la cheffe de brigade que celle-ci a été affectée par tous les incidents qui ont eu lieu, au point qu'elle n'a pas voulu déposer en présence du recourant, il est manifeste qu'en opérant le choix d'une confrontation aussi brutale avec sa hiérarchie après tout ce qui s'était déjà passé, celui-ci s'est mis dans l'impossibilité objective de continuer à exercer sa fonction. On peut en effet admettre qu'une relation de confiance ne peut en principe plus exister, entre un fonctionnaire de police et ses supérieurs, dans une situation de rapports de force devenu permanent. Il est en outre indéniable que ce fait, qui confirme une attitude hostile au

pouvoir hiérarchique depuis 2009, se devait d'être pris en compte. d) Ainsi, contrairement à ce qu'affirme le recourant, la décision attaquée ne se fonde pas sur des actes isolés, mais bien sur une appréciation globale d'un comportement d'insoumission, de défiance et de critique de la hiérarchie, incompatible avec sa fonction de policier. Dans de telles conditions, l'autorité intimée n'a pas commis d'excès ou d'abus de son pouvoir d'appréciation en retenant que ce comportement était apte à rompre le lien de confiance et ainsi exclure toute continuation des rapports de service. Il est évident que, même si le recourant disposait sur le plan intellectuel de réelles compétences, ce facteur favorable n'était pas suffisant en soi pour exercer le métier de policier, lequel nécessite une attitude générale bien différente face à la

- 20 - hiérarchie mais que l'intéressé n'a pas voulu ou pu adopter. Les difficultés qui régnaient au sein de la police de sûreté à cette époque apparaissent en outre sans incidence lorsque, comme en l'espèce, il est reproché au recourant de n'avoir pas pu ou voulu s'intégrer dans un système donné et d'avoir préféré à celui-ci un rapport de forces constant. e) S'agissant de l'épisode du refus d'essayage de la veste uniforme, la Cour de céans a jugé, dans un cas similaire, que cette action symbolique s'inscrivait dans le cadre de la liberté syndicale (ATC 601 10 130 du 28 septembre 2012). Partant, cet élément ne saurait être retenu à charge dans la présente affaire, ce qui ne change toutefois rien à l'appréciation qui précède au vu de l'ensemble des éléments qui ont été retenus. 6. La décision de renvoi pour de justes motifs est aussi conforme au droit sur le plan procédural. Le recourant a été auditionné et pu faire valoir son droit d'être entendu. Il a également disposé de la possibilité de consulter le dossier. Les conditions formelles des art. 44 LPers et 32 RPers ont donc été respectées. Compte tenu du comportement du collaborateur tel qu'il a été exposé et, en particulier, des rapports hostiles avec sa hiérarchie, toute continuation des rapports de service était manifestement exclue. L'autorité était dispensée, dans de telles conditions, de l'obligation de faire précéder le renvoi d'un avertissement. 7. a) Pour l'ensemble des motifs qui précèdent, la décision de l'autorité intimée, conforme au principe de la légalité et qui ne consacre aucun abus ou excès de son pouvoir d'appréciation, doit être confirmée et le recours rejeté. Sont par conséquent aussi rejetées les prétentions financières du recourant. b) Il appartient au recourant qui succombe de supporter les frais de la procédure, en application de l'art. 131 CPJA. Pour le même motif, il n'a pas droit à une indemnité de partie (art. 137 CPJA). **L a C o u r a r r ê t e :** I. Le recours est rejeté. II. Les frais de procédure, par 800 francs, sont mis à la charge du recourant. Ils sont compensés avec l'avance de frais versée. III. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lucerne, dans les 30 jours dès sa notification. La fixation du montant des frais de procédure peut faire l'objet d'une réclamation auprès de l'autorité qui a statué, lorsque seule cette partie de la décision est contestée (art. 148 CPJA). Givisiez, le 21 décembre 2012/gmu/pte Le Greffier-stagiaire : La Présidente :
Communication.

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