

FR_GERICHTE 601 2016 151 vom 13. Februar 2018

FR Kantonsgericht, 2018-02-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2016_151

FR: FR_GERICHTE 601 2016 151 du 13 février 2018

IT: FR_GERICHTE 601 2016 151 del 13 febbraio 2018

Regeste

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

Erwägungen

E. 15

septembre 2015 et sur lesquels l'entretien du 14 octobre 2015 était sensé faire lumière. L'avertissement précisait que la sanction encourue en cas de nouvel incident serait le renvoi avec effet immédiat.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 13 Il était indiqué que « [l]es explications que vous avez fournies tout au long de la procédure ne nous paraissent ni convaincantes, ni plausibles et ne sont pas non plus de nature à justifier votre comportement. Ainsi, le fait que certaines questions relatives à la méthodologie d'enseignement [...] ou aux modalités d'examen subsistent chez vous ou que l'auteur de la plainte précitée ne vous ait pas été dévoilé d'emblée [...] ne vous autorise de toute évidence pas à refuser tous renseignements ou à fixer des conditions à leur communication, à quitter prématurément une séance destinée à éclaircir les problèmes survenus ou à manquer un cours, malgré la présence des élèves. De surcroît, il paraît peu crédible que seuls les deux courriels de convocation du recteur ne vous soient pas parvenus, à l'exception de tous les autres. » « D'une manière générale, nous attendons de votre part un changement immédiat et radical de votre comportement et de votre attitude face à la direction du collège. Ainsi, nous vous demandons notamment de: ■ entreprendre tous les efforts nécessaires à une bonne collaboration avec vos supérieurs, tout en adoptant un mode et un ton de communication constructive; ■ donner suite à leurs instructions, à leurs demandes de renseignement, leurs visites de classe et leurs convocations sans obstruction; ■ participer aux réunions et conférences qui sont déclarées obligatoires par la direction. A ce égard, nous vous signalons que vos impératifs « privés » ou « externes » ne peuvent plus justifier une absence lors de réunions ou de conférences que de manière très exceptionnelle lorsque le motif invoqué relève d'une certaine gravité [...] et a été dûment attesté. Lorsqu'il y a conflits d'agenda entre les collègues de B. _____ et C. _____, il appartient aux recteurs concernés de déterminer à quelle séance vous devez participer. ». I. Agissant le 19 février 2016, l'intéressé a interjeté recours contre la décision d'avertissement auprès du Conseil d'Etat du canton de Fribourg. J. Le même jour, il a déposé une dénonciation contre le rectorat du collège auprès de la DICS. Il l'a motivée par l'absence d'explications quant à la méthodologie d'enseignement, la mauvaise communication entre le rectorat et le corps enseignant, l'inégalité de traitement entre les professeurs ainsi que l'attitude choquante du rectorat qui s'était permis de caviarder l'identité de l'élève à l'origine d'une plainte. La DICS n'a donné aucune suite à la dénonciation du professeur, nonobstant une requête de reconsidération déposée en avril 2016. K. Le 24 mai 2016, le collaborateur a été convoqué pour un entretien dans le cadre de

la procédure de renvoi pour justes motifs. Selon le procès-verbal de cette séance, la direction du collège a constaté une attitude de non- collaboration de la part de l'enseignant: ■ 25 février 2016: [le] proviseur, demande par courriel à A. _____ de participer aux examens d'admission de l'école de commerce. A. _____ ne répond pas ni ne participe aux examens. ■

E. 20

avril 2016: [le] proviseur, demande par courriel à A. _____ des éclaircissements à propos d'un examen ICA commun organisé dans l'école. A. _____ ne répond pas à ce message.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 13 ■

E. 22

avril. ■

E. 25

avril 2016: A. _____ envoie un courriel à [la] proviseure, afin d'annoncer qu'il ne participera pas aux conférences de classe de première année en invoquant un « impératif externe ». ■

E. 28

avril 2016: A. _____ envoie un courriel en réponse au message de D. _____ concernant l'examen commun ICA, mais ne répond pas à la question et met même en cause le travail de la direction de l'école [...]. ■ 10 mai 2016: [le recteur] convoque A. _____ à un entretien. A. _____ ne donne pas réponse aux questions qui lui sont posées. Cette absence de collaboration conduira la direction à chercher l'information directement auprès des élèves. L. Par décision du 17 juin 2016, et sur préavis favorable du Service du personnel et d'organisation (ci-après: SPO), la DICS a prononcé le renvoi avec effet immédiat de l'enseignant, du collège de B. _____ et de celui de C. _____. Elle a retenu que le collaborateur avait adopté une attitude de non-collaboration depuis l'été 2015, si bien que selon les règles de la bonne foi, les relations professionnelles ne pouvaient plus être maintenues. Ce comportement inadéquat du professeur s'est poursuivi au-delà de l'avertissement du 1er février 2016 et ses manquements s'inscrivent dans une accumulation de faits constitutive d'une violation des devoirs de service répétée qui doit être qualifiée de grave au sens de l'art. 44 LPers. M. Agissant le 30 juin 2016, l'enseignant a interjeté recours devant le Conseil d'Etat du canton de Fribourg contre cette décision, lequel a transmis le recours (601 2016 151) au Tribunal cantonal en vertu de l'art. 4 al. 2 de la loi cantonale du 10 septembre 2015 supprimant le recours au Conseil d'Etat en matière de personnel (ROF 2015_090). Le collaborateur conclut, sous suite de frais et dépens, à l'annulation de la décision de renvoi pour justes motifs. Il fait valoir, pour l'essentiel, que la DICS ne peut pas prendre en compte les manquements antérieurs au 1er février 2016, puisque ceux-ci ont déjà été jugés. S'agissant des faits postérieurs, le recourant les conteste dans leur appréciation et les qualifie d'insuffisants pour justifier un renvoi avec effet immédiat. Enfin, il invoque l'inopportunité de la décision de la DICS, soutenant que d'autres solutions auraient été plus adaptées. N. Dans ses observations du 29 août 2016, la DICS conclut au rejet du recours. Elle relève avant tout que le recourant ne fait que réitérer des griefs et allégations déjà soulevés pendant la procédure de licenciement. De manière générale, elle reproche au professeur une attitude de non- collaboration et d'opposition,

laquelle implique nécessairement une rupture définitive du lien de confiance, rendant impossible la poursuite des relations de service, et ce même au collègue C._____. Il a été procédé à un second échange d'écritures, sans que les parties ne modifient substantiellement leur position. O. Le 15 décembre 2016, le collaborateur a recouru (601 2016 168) auprès du Tribunal cantonal contre la décision du Conseil d'Etat du 14 novembre 2016 relative à l'avertissement du 1er février 2016 et a conclu principalement à son annulation, subsidiairement à ce que le dossier soit renvoyé au Conseil d'Etat pour nouvelle décision. Le collaborateur estime que l'autorité

Tribunal cantonal TC Page 6 de 13 intimée a écarté sans motivation sa version des faits, ce qui constitue une violation de son droit d'être entendu. Il fait également valoir que la décision attaquée est arbitraire, dans la mesure où les preuves fournies par l'intéressé n'ont pas été prises en compte. S'agissant de l'avertissement, il l'estime injustifié, les faits retenus étant largement exagérés. Invité à se déterminer, le Conseil d'Etat n'a pas pris position. La DICS a déposé ses observations le 3 janvier 2017. Il sera fait état des arguments, développés par les parties à l'appui de leurs conclusions, dans les considérants en droit du présent arrêt, pour autant que cela soit utile à la solution du litige. en droit 1. a) Dans la mesure où les deux recours déposés par le collaborateur – l'un contre la décision de licenciement rendue par la DICS (601 2016 151) et l'autre contre la décision du Conseil d'Etat maintenant l'avertissement signifié par la DICS (601 2016 268) - visent en partie le même état de faits et contiennent des griefs similaires, il y a lieu de joindre les causes en application de l'art. 42 al. 1 let. b du code cantonal du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1) et partant, de statuer en une seule et même décision sur les deux recours. b) Déposés dans le délai et les formes prescrits par les art. 79 ss CPJA, les recours sont recevables en vertu des art. 132 al. 1 de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1), 114 al. 1 let. a CPJA et 78a al. 1 de la loi cantonale du 11 avril 1991 sur l'enseignement secondaire supérieur (LESS; RSF 412.0.1). Le Tribunal cantonal peut donc entrer en matière sur leurs mérites. c) 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). En outre, selon l'art. 96a al. 1 CPJA, l'autorité de recours examine avec retenue les décisions d'une autorité à laquelle la législation accorde une large marge d'appréciation. L'al. 2 de cette disposition précise que tel est le cas en particulier des décisions relatives à l'évaluation du travail, des aptitudes et du comportement d'une personne (let. a) et à l'octroi d'une prestation à laquelle la législation ne donne pas un droit (let. b). 2. Aux termes de l'art. 45 al. 1 LESS, les professeurs de l'enseignement secondaire supérieur – dont ceux des collèges de B._____ et de C._____ selon l'art. 3 al. 1 let. a LESS – sont soumis à la LPers ainsi qu'à son règlement d'exécution du 17 décembre 2002 (RPers; RSF 122.70.11). Cela ressort également de l'art. 2 al. 1 du règlement cantonal du 14 mars 2016 relatif au personnel enseignant de la Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport (RPens; RSF 415.0.11), lequel instaure des dispositions particulières et complémentaires à la LPers et à la LESS.

Tribunal cantonal TC Page 7 de 13 Dans la mesure où le collaborateur a enseigné dans les collèges précités, soit au niveau secondaire supérieur, il est donc soumis à la législation sur le personnel de l'Etat. 3. a) Aux termes de 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. La résiliation ordinaire des rapports de service 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). Cette procédure est précédée d'au moins un avertissement écrit et motivé, permettant au collaborateur de rétablir la situation (art. 39 LPers). Selon la doctrine et la jurisprudence, l'avertissement constitue un rappel adressé à l'agent public, une mise en garde destinée à éviter les conséquences désagréables d'un licenciement. Il s'agit, en d'autres termes, d'une mesure visant à protéger l'intéressé puisqu'une résiliation ordinaire ne pourra intervenir qu'après un avertissement écrit resté infructueux (pour le droit fédéral, HÄNNI, Das öffentliches Dienstrecht der Schweiz, 2008, p. 172). En prévoyant l'obligation de l'avertissement, le législateur a voulu laisser au collaborateur concerné la possibilité de rétablir une situation compromise (arrêt TC FR 601 2012 61 du 21 décembre 2012 consid. 4a). b) Aux termes de l'art. 44 LPers, 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, l'autorité d'engagement peut décider du renvoi pour de justes motifs du collaborateur ou de la collaboratrice (art. 44 al. 1). La décision de renvoi a un effet immédiat (art. 44 al. 2). D'après l'art. 45 LPers, la procédure à suivre pour procéder à un licenciement avec effet immédiat est celle prévue par l'article 40 LPers (art. 45 al. 1 1ère phr.). Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement écrit (art. 45 al. 2). L'art. 32 RPers précise en outre que, la procédure de renvoi peut être introduite dès qu'il existe des indices sérieux d'un motif de renvoi (art. 32 al. 1). Selon la nature du motif supposé et si le lien de confiance avec le collaborateur ou la collaboratrice n'est pas définitivement rompu, l'autorité d'engagement envoie un avertissement au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e, conformément à l'art. 29 al. 2. Dans ce cas, la suite de la procédure se déroule conformément à l'art. 29 al. 3 à 5 (art. 32 al. 2). 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'art. 29 al. 4 et 5 (art. 32 al. 3) et 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 (art. 32 al. 4). A teneur de l'art 29 RPers, la procédure de licenciement ne peut être introduite qu'après que le collaborateur ou la collaboratrice a fait l'objet d'une évaluation des prestations au sens de l'art. 22 LPers, qui atteste d'une insuffisance sur l'un des critères essentiels figurant sur la feuille d'évaluation (art. 29 al. 1). A la suite de cette évaluation ou, le cas échéant, à la suite du réexamen de celle-ci, le collaborateur ou la collaboratrice fait l'objet d'un avertissement. Celui-ci peut être donné par le chef ou la cheffe de service ou encore par l'autorité d'engagement. L'avertissement indique clairement où se situent les carences constatées et donne un délai raisonnable pour y remédier. Si des mesures d'accompagnement ou de formation du collaborateur ou de la collaboratrice ont été mises en place à la suite de l'entretien d'évaluation, la lettre d'avertissement

Tribunal cantonal TC Page 8 de 13 en fait mention (art. 29 al. 2). Au terme du délai fixé dans la lettre d'avertissement, il est procédé à une nouvelle évaluation. Si celle-ci démontre que les insuffisances constatées persistent, l'autorité d'engagement ouvre la procédure de licenciement (art. 29 al. 3). L'autorité d'engagement ou la personne désignée conformément à l'art. 40 al. 2 LPers entend oralement le collaborateur ou la collaboratrice concerné-e. Elle

peut procéder à d'autres opérations en vue de compléter le dossier (art. 29 al. 4). Après l'entretien oral et, le cas échéant, les autres opérations, l'autorité d'engagement ou la personne désignée par elle impartit un délai au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e pour consulter le dossier et faire ses remarques (art. 29 al. 5). Dans le message de la loi, il est indiqué que les motifs du licenciement ordinaire sont expressément limités à une insuffisance des prestations et des aptitudes tandis que « [...] [l]es justes motifs sont souvent consécutifs de fautes ou de négligences graves du collaborateur [...]. Ils peuvent aussi découler d'un ensemble de circonstances qui ont fini par entamer de manière irrémédiable la relation de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de service » (Message accompagnant le projet de LPers, Bulletins des séances du Grand Conseil, BGC 2001 p. 1008, 1019). c) Selon la doctrine et la jurisprudence, 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 des rapports de service met en cause l'intérêt public et surtout la confiance de l'autorité dans ses agents, ainsi que le bon fonctionnement du service. Le critère de savoir ce que l'autorité peut tolérer est essentiel (KNAPP, La violation du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux in RDS 103/1984 I p. 511; arrêt TC FR 601 2014 177 du 11 janvier 2016). Lorsqu'elle se prononce sur un renvoi pour de justes motifs, 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 TF 2P.273/2000 du 11 avril 2001 consid. 3a/dd et les références citées). Les justes motifs peuvent être de toute nature (SCHROFF/GERBER, Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen, 1985, n. 109 ss). Certains sont des événements ou des circonstances que le collaborateur ne pouvait éviter; d'autres sont des activités, des comportements, des situations imputables à l'intéressé (cf. MOOR, Droit administratif, vol. III, 1992, p. 250). Ainsi, le renvoi pour de 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 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 s.; ATF 126 I 33 consid. 3; RDAF 1997 I p. 81; arrêt TC FR 601 2014 177 du 11 janvier 2016). Le Tribunal fédéral a notamment précisé qu'une accumulation de manquements justifiait un licenciement pour de justes motifs. Ainsi, le renvoi disciplinaire d'un policier, après 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. Il a également considéré que le

Tribunal cantonal TC Page 9 de 13 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 TF 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 a été considéré comme incompatible avec le statut d'agent de l'Etat (arrêts TA FR 1A 2000 107 du 24 juillet 2001 consid. 4c; 1A 2002 34 du 8 mai 2003 consid. 4 et 5). 4. a) Dans le cas particulier, force est d'emblée de constater que le recourant a - trop - souvent adopté, dans ses relations avec ses supérieurs, une attitude de confrontation inadmissible. Le dossier révèle en effet un comportement borné de la part du collaborateur, qui a balayé la moindre remise en question, malgré les mises en garde et opportunités de rencontres organisées par la direction. Toujours enclin à répondre aux faits qui lui étaient reprochés en critiquant l'organisation du collège, le recourant ne fait que déplacer et envenimer les problèmes, sans chercher un dialogue constructif axé vers une solution et un apaisement de la situation. Cela a déjà commencé lors de l'entretien du 15 septembre 2015, lorsque le recteur et le proviseur ont exposé au collaborateur des manquements constatés durant l'année scolaire 2014 à propos desquels ils attendaient des explications. Le recourant a décidé unilatéralement d'interrompre l'entretien après moins de dix minutes. Contrairement à ce que soutient le professeur, il pouvait bien être choqué d'apprendre qu'une réclamation d'élèves avait été déposée, mais cela ne lui donnait certainement pas le droit de faire fi de sa hiérarchie, ceci sans compter qu'il lui avait été précisé qu'aucune suite n'avait été donnée à cette plainte. Cette dernière, parmi d'autres éléments, servait de base à la discussion. D'entrée, l'intéressé s'est braqué et n'a pas saisi la chance qui lui était offerte de s'exprimer. Deux semaines plus tard, l'enseignant s'est cru en droit de refuser que l'un des proviseurs assiste à son cours, et s'est alors enfermé dans les toilettes de l'école. Cet épisode illustre l'insoumission de l'enseignant vis-à-vis de sa direction, avec laquelle il pense pouvoir marchander chaque requête. b) Il ressort en outre du procès-verbal de la séance du 19 octobre 2015, comptant plus de cinquante pages, que le recourant a fait preuve d'une arrogance manifeste, apte à indisposer tout supérieur, étant incapable de supporter qu'on ne le suive pas dans ses propos et dans ses conditions. Son entêtement à vouloir critiquer le manque de clarté de la méthodologie utilisée par le collège et son obstination à se croire en droit d'exiger le nom de l'élève à l'origine de la réclamation – d'ailleurs classée – lui ont fait complètement perdre de vue les problèmes que ses supérieurs s'efforçaient tant bien que mal d'éclaircir, et de solutionner. Au cours de cet entretien, le collaborateur a émis des critiques hors sujet avec les faits reprochés. Par exemple, contrairement à ce qu'avance le professeur, on ne lui avait pas demandé de se déterminer sur la plainte déposée. La direction du collège voulait simplement qu'il expose le programme traité pendant son cours, afin de s'assurer que l'ensemble des thèmes d'examens était bien abordé en classe. Dès lors, pour ce faire, il n'était absolument pas nécessaire que l'auteur de la réclamation soit identifié personnellement, d'autant qu'à la simple lecture du document en cause, il est évident que cette

Tribunal cantonal TC Page 10 de 13 plainte était déposée par une classe, et non pas par un élève en particulier. En outre, pendant cette séance, le collaborateur n'a cessé d'éluder les questions posées, s'estimant compétent pour mener l'entretien et décider des sujets à discuter. A force de rechigner à s'exprimer sur la moindre problématique abordée sans une preuve matérielle à l'appui, le collaborateur a rendu impossible toute forme de dialogue. Pourtant, il tombe sous le sens que chaque employeur est en droit de demander des explications et d'obtenir des réponses claires sur des manquements constatés, sans devoir en justifier les raisons ou le système dans son ensemble. c) Après avoir été prévenu de

l'ouverture d'une procédure de licenciement, le collaborateur s'est empressé, par acte séparé, d'interjeter recours contre la décision d'avertissement et de dénoncer le rectorat du collège à son autorité de surveillance. Ces deux actes, motivés pour l'essentiel de façon similaire, ne font que souligner l'intolérance du professeur à toute critique. Si certes, il appartenait au recourant d'organiser sa défense sur le plan administratif comme bon lui semblait, cette façon de procéder est de nature à miner de manière définitive la confiance qui doit présider aux relations de service. Du moment que le recourant a délibérément choisi une stratégie impliquant la confrontation, l'insubordination et la non remise en question, il s'est mis dans l'impossibilité objective de continuer à exercer sa fonction, dès lors que, à l'évidence, la relation de confiance ne pouvait plus exister dans une telle situation. De surcroît et comme l'exprime clairement l'avertissement, le fait que certaines questions relatives à la méthodologie d'enseignement ou aux modalités d'examen subsistaient chez le recourant ou que l'auteur de la plainte informelle ne lui ait pas été dévoilé d'emblée ne l'autorisait certainement pas à adopter un comportement aussi réfractaire. d) Après l'avertissement du 1er février 2016, le recourant ne pouvait plus s'attendre à ce que ses supérieurs supportent le moindre manquement. Malgré tout, de nouveaux faits se sont produits, attestant d'un comportement global et répété de résistance, de nature à rompre définitivement la relation de confiance, notamment par une violation de l'obligation d'obéissance. Il ressort en effet du procès-verbal du 24 mai 2016 que le collaborateur n'a pas donné suite à plusieurs courriels de ses supérieurs. De l'avis du recourant, il n'a notamment pas jugé utile de répondre à celui du 25 février 2016 lui demandant d'assister aux examens d'admission car la participation des professeurs à ces derniers était facultative. En outre, il a soutenu qu'il était exagéré de relever cet incident qu'il qualifiait de mineur, d'autant plus que le rectorat n'avait pas cherché à le recontacter à ce sujet. Ces arguments ne sauraient être suivis. Le recourant perd de vue en effet que tout collaborateur est au contraire tenu de donner suite à une injonction de sa hiérarchie, sans pouvoir émettre des conditions et sans devoir être relancé. En l'espèce, le recourant se devait de répondre aux courriels de ses supérieurs, en particulier quand on sait que cela lui avait été imposé expressément par le biais d'un avertissement. Néanmoins, à nouveau, dans son courriel du 28 avril 2016, le professeur s'est encore cru en droit, malgré le passif évoqué et l'avertissement du 1er février 2016, de pouvoir répondre au recteur qu'il reprendrait contact avec lui pour répondre à sa question et lui donner les éclaircissements demandés sur les examens lorsqu'il estimerait que ce serait approprié. Comme à son habitude, le collaborateur n'a pas fait lumière sur ce que la direction lui demandait, se bornant à remettre en cause l'organisation de l'école.

Tribunal cantonal TC Page 11 de 13 Enfin, il ressort du procès-verbal du 24 mai 2016 que le professeur ne s'était à nouveau pas présenté à une séance obligatoire en prétextant un impératif externe le jour-même des entretiens. Bien qu'annoncée, cette absence traduit une fois de plus le sérieux dédain du recourant vis-à-vis de sa hiérarchie. Nonobstant la détérioration progressive des rapports entre le professeur et ses supérieurs, et particulièrement malgré l'avertissement signifié, ce comportement atteste que l'intéressé n'était toujours pas enclin à faire des efforts pour remplir ses obligations professionnelles. e) Dans une situation aussi peu favorable que celle du recourant après la signification de l'injonction du 1er février 2016, il était manifeste que chaque événement pouvant prêter le flanc à la critique risquait de faire dépasser le seuil de tolérance de l'employeur. Pourtant, les faits intervenus après l'avertissement, appréciés dans leur intégralité, étaient en soi de nature à justifier un renvoi immédiat. Comme l'indique le message à l'appui de la loi, les

justes motifs peuvent aussi découler d'un ensemble de circonstances qui finissent par entamer de manière irrémédiable la relation de confiance nécessaire à la poursuite des rapports de service. C'est dans ce contexte qu'il faut prendre en compte les reproches formulés à l'égard du recourant lors de ce dernier entretien du 24 mai 2016, au cours duquel, fidèle à lui-même, il a adopté une attitude de non-collaboration et a refusé pour l'essentiel de fournir les explications attendues. Enfin, lorsque dans son dernier grief, le recourant remet en cause l'opportunité de la décision de renvoi avec effet immédiat, au motif qu'une rencontre formelle aurait été plus adaptée, il perd de vue que ses supérieurs avaient organisé maints entretiens et tenté le dialogue à plusieurs reprises, mais en vain. Les revendications du recourant relèvent de la mauvaise foi et attestent d'un irrespect total envers sa hiérarchie. f) Ainsi, contrairement à ce qu'affirme le recourant, la décision d'avertissement confirmée par le Conseil d'Etat tout autant que celle prononçant le renvoi immédiat, ne se fondaient pas sur des faits exagérés et insuffisants, mais sur une appréciation globale d'un comportement d'insoumission, de défiance et de critique de la hiérarchie, incompatible avec sa fonction. C'est bien l'accumulation des manquements du collaborateur, soit la violation répétée de ses devoirs de service, qui est à l'origine de la décision de renvoi avec effet immédiat, indépendamment de la gravité des faits reprochés, considérés séparément. Dans de telles conditions, l'autorité intimée n'a pas commis d'excès ou d'abus de son pouvoir d'appréciation en retenant que le comportement en cause était apte à rompre le lien de confiance et ainsi à exclure toute continuation des rapports de service. Le recourant n'a manifestement pas pu ou pas voulu se plier aux contraintes liées à l'exercice de sa fonction et a préféré alimenter un rapport de forces constant avec ses supérieurs plutôt que de donner suite à leurs injonctions. Dans ce contexte, les prétendues difficultés qui régnaient au sein du collège, notamment relatives à la méthode d'enseignement et à l'organisation des examens, sont sans incidence. Au niveau matériel, les décisions échappent à la critique. 5. a) Sur le plan procédural, force est de constater que le recourant a été auditionné, a disposé de la possibilité de consulter le dossier et a également pu prendre position par écrit. Les conditions formelles des art. 44 LPers et 32 RPers ont donc été respectées.

Tribunal cantonal TC Page 12 de 13 S'agissant du devoir de motivation de l'autorité au sens de l'art. 66 CPJA en particulier, il n'est pas illimité, en ce sens que l'autorité n'est pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties. Il suffit qu'elle s'exprime sur ceux qui sont clairement invoqués et dont dépend le sort du litige. La motivation doit porter sur tous les points nécessaires, se prononcer sur tous les arguments pertinents soulevés par les parties: sont nécessaires et pertinents non pas tous les arguments soulevés, mais seuls ceux qui sont de nature à influencer de manière déterminante sur le contenu de la décision, de telle sorte que l'intéressé puisse savoir pour quels motifs elle a été prise et dès lors pour quels motifs il peut la contester (arrêt TA FR 2A 2002 74 du 25 novembre 2004 consid. 2a et les références citées). b) En l'occurrence, lorsque le collaborateur prétend qu'en ne prenant pas en compte sa version des faits, l'autorité intimée a violé son droit d'être entendu, il perd de vue que ses reproches au sujet de l'organisation du collège étaient sans lien avec ceux formulés par la direction de l'école, qui ne cherchait initialement qu'à définir les chapitres traités par l'enseignant pendant ses cours et à élucider certains de ses manquements. En soi, même si l'enseignant était en droit de faire lui aussi un bilan de la situation au sein du collège et d'apporter ses propres critiques sur différents sujets, ces prétendus défauts d'organisation du collège n'ont eu aucune influence sur la procédure de renvoi. C'est manifestement à cause de l'attitude bornée et non coopérative du recourant que les relations

de service se sont dégradées au point d'impliquer le prononcé d'un avertissement, puis une rupture définitive du lien de confiance, laquelle a précisément conduit au renvoi avec effet immédiat. Les compétences d'enseignement de l'intéressé, qu'il était certes initialement prévu d'évaluer, n'ont pas joué de rôle dans la présente procédure de renvoi. Enfin, contrairement à ce que soutient le recourant, la décision du Conseil d'Etat relative à la décision d'avertissement n'est pas arbitraire. En effet, les preuves proposées par l'enseignant n'étaient pas en lien avec les motifs qui avaient conduit l'autorité d'engagement à avertir son collaborateur, ni d'ailleurs par la suite à se séparer de lui. Partant, c'est à juste titre que l'autorité intimée a renoncé à administrer ces moyens, à défaut de pertinence. 6. a) Pour l'ensemble des motifs qui précèdent, aussi bien la décision sur recours relative à l'avertissement rendue par le Conseil d'Etat que celle prononçant le renvoi avec effet immédiat rendue par la DICS sont conformes au principe de la légalité et ne consacrent aucun abus ou excès de pouvoir d'appréciation. Elles doivent dès lors être confirmées et les recours rejetés. b) Selon l'art. 134a al. 2 CPJA, applicable à toute procédure pendante au 1er juillet 2016 par le biais de l'art. 4 al. 1 in fine de la loi cantonale du 10 septembre 2015 supprimant le recours au Conseil d'Etat en matière de personnel (ROF 2015_090), des frais de procédures sont perçus lorsque la valeur litigieuse égale au moins celle des prud'hommes, fixée à CHF 30'000.- (113 al. 2 let. d et 114 let. c du code de procédure civile du 19 décembre 2008, CPC; RS 272). En l'occurrence, seule la cause 601 2016 151 présentait une valeur litigieuse, laquelle est supérieure à CHF 30'000.-, le recourant s'en remettant implicitement à la solution légale prévue par l'art. 41 LPers lorsqu'il contestait son licenciement. Aux termes de cette disposition, le renvoi injustifié doit être sanctionné par une réintégration et subsidiairement par une indemnité égale à une année de traitement. Or, vu l'âge de l'intimé, sa réintégration aurait nécessairement atteint la valeur litigieuse précitée, de sorte que des frais de procédure doivent être perçus (art. 134a al. 2 CPJA a contrario).

Tribunal cantonal TC Page 13 de 13 Vu l'issue du recours, notamment sous l'angle financier, qui était indirectement le seul véritable enjeu de la procédure, il appartient au recourant qui succombe de supporter les frais de procédure (art. 131 CPJA). Pour le même motif, il ne lui est pas alloué d'indemnité de partie (art. 137 CPJA). la Cour arrête: I. Les recours du 30 juin 2016 (601 2016 151) et du 15 décembre 2016 (601 2016 268) sont rejetés. Partant, la décision de la DICS du 17 juin 2016 et l'arrêté du Conseil d'Etat du 14 novembre 2016 sont confirmés. II. Les frais de procédure, par CHF 1'500.-, sont mis à la charge du recourant. III. Aucune indemnité de partie n'est allouée. IV. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lucerne, dans les

E. 30

jours dès sa notification. La fixation du montant des frais de procédure peut, dans un délai de 30 jours, 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). Fribourg, le 13 février 2018 /smo
La Présidente La Greffière