

FR_GERICHTE 601 2023 121 vom 12. April 2024

FR Kantonsgericht, 2024-04-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2023_121

FR: FR_GERICHTE 601 2023 121 du 12 avril 2024

IT: FR_GERICHTE 601 2023 121 del 12 aprile 2024

Regeste

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

Erwägungen

E. 22

mars 2023, contesté l'intégralité des griefs qui lui ont été adressés. Également le 20 mars 2023, le directeur de C._____ a informé le Service de la formation professionnelle (SFP) qu'il était confronté à une situation préoccupante concernant A._____. Selon cette communication, celui-ci adoptait systématiquement un comportement de confrontation, voire d'intimidation, à l'égard principalement du doyen de C._____, D._____, son supérieur hiérarchique direct. Invité par le SFP à se déterminer sur les faits qui lui étaient reprochés et informé que ceux-ci pourraient lui valoir un avertissement, A._____, par courrier du 2 avril 2023, a contesté tous les griefs portés à son encontre et critiqué le doyen de l'établissement, D._____, à qui il a reproché des comportements racistes, discriminatoires et injurieux. Le SFP a alors entendu plusieurs collaborateurs de C._____, dans le but de vérifier ces allégations. De son côté, le doyen a indiqué que l'intéressé avait fait preuve, particulièrement depuis le début de l'année scolaire 2022/23, d'une attitude conflictuelle qui progressivement s'était transformée en menaces de procès et accusations de mobbing. B. Par courrier du 28 avril 2023, le SFP a informé A._____ de l'ouverture d'une procédure de licenciement pour justes motifs et l'a convoqué à un entretien. A cette occasion, l'intéressé a une nouvelle fois contesté tous les reproches élevés à son égard et maintenu intégralement ses accusations contre le doyen. Le 17 mai 2023, l'occasion a été donnée à A._____ de déposer des observations écrites, ce qu'il a fait par acte du 28 juillet 2023. Par décision du 16 août 2023, le SFP a résilié les rapports de service de A._____ avec effet immédiat, exposant en substance que les violations de ses devoirs sont graves, flagrantes et récurrentes et sont dès lors propres à rompre définitivement le lien de confiance qui le lie à son employeur. Aucun crédit ne peut au surplus être donné aux accusations de comportements discriminatoires à son égard par le doyen, aucune des personnes entendues n'ayant confirmé les propos de l'intéressé. Il a ajouté que ses incessantes accusations de mobbing à la moindre demande – pourtant justifiée – de son supérieur, ses menaces de plainte pénale ou de procédure judiciaire et son agressivité générale constituent un grave manque de respect et de courtoisie envers son supérieur; ils rendent la poursuite des rapports de service intolérables et ne permettent plus aucune collaboration entre l'intéressé et son supérieur direct.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 18 C. Par acte du 21 août 2023, A._____ interjette recours contre cette décision auprès du Tribunal cantonal et conclut, sous suite de frais et dépens, principalement à son annulation ainsi qu'à sa réintégration immédiate à des conditions équivalentes. Subsidiairement, il requiert qu'il lui soit versé une indemnité

équivalant à 18 mois de son dernier traitement brut, à savoir CHF 113'377.50, sans déduction des charges sociales, plus intérêt à 5% l'an dès le 16 août 2023. Plus subsidiairement encore, il conclut au renvoi de la cause à l'autorité intimée pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Il requiert également à titre de mesures superprovisionnelles et provisionnelles que l'effet suspensif soit accordé à son recours. Enfin, il demande expressément que des débats soient tenus afin qu'il puisse s'exprimer auprès du Tribunal cantonal et établir les faits par l'interrogatoire des parties et des témoignages. A l'appui de son recours, il fait valoir, en substance, que l'autorité intimée a omis de prendre en compte ses observations. Il lui reproche aussi d'avoir ignoré que l'existence de propos à caractère raciste à son encontre a été confirmée par un collaborateur et d'avoir négligé d'instruire la cause plus avant pour en déterminer l'étendue exacte. Il estime que, faute de protéger la personnalité de son employé faisant l'objet d'une discrimination fondée sur sa race et ses croyances, l'employeur a violé son obligation générale de protéger la personnalité du travailleur. Il se plaint également de ce que l'autorité intimée a ignoré purement et simplement les explications détaillées qu'il a données et ne traite aucun des motifs qu'il a soulevés pour expliquer "de manière convaincante sur 30 pages" pour quelles raisons les reproches qui étaient formulés à son égard l'ont été à tort. Il reproche par ailleurs à l'autorité intimée et à C._____ de ne pas avoir pris de mesures pour apaiser la relation entre lui-même et le doyen de l'établissement ainsi que pour le protéger face aux accusations constantes et aux propos discriminatoires et à caractère raciste dont il était la cible. Enfin, il fait valoir que le licenciement en cause est un congé de représailles totalement disproportionné, les motifs de licenciement étant manifestement abusifs, à plus forte raison compte tenu du fait que le recourant n'a pas reçu d'avertissement préalable, ni n'a été formellement remis à l'ordre. Par décision du 22 août 2023, la Juge déléguée à l'instruction a rejeté la requête urgente d'octroi de l'effet suspensif et de mesures superprovisionnelles, les frais de procédure étant réservés. Le 14 septembre 2023, le recourant a complété son recours. Il a fait valoir en bref qu'il ressort des conclusions de l'enquête 2022 auprès du personnel que 42% des membres du personnel de C._____ ont répondu qu'ils avaient été victimes de mobbing à leur place de travail au cours des

E. 24

derniers mois et que le doyen discriminait également d'autres minorités. Le SFP a déposé ses observations en date du 27 octobre 2023. Il conclut au rejet de la requête d'effet suspensif et du recours, et à la confirmation de la décision du 16 août 2023, sous suite de frais et dépens. Il fait valoir en substance que la décision contestée traite des principaux arguments du recourant. Il se réfère aux déclarations des différents employés de C._____ entendus au cours de la procédure pour relever qu'ils ont tous indiqué n'avoir jamais été témoins de paroles racistes, discriminatoires ou injurieuses de la part du doyen à l'adresse du recourant. Il relève qu'il est surprenant que ce dernier n'ait jamais évoqué avoir été la cible de propos racistes sur son lieu de travail avant de recevoir le courrier l'informant d'une possible procédure d'avertissement à son encontre. Il ajoute que seul le comportement du recourant pose des problèmes et est à l'origine de son licenciement, aucun reproche ne pouvant être élevé à l'égard du doyen. En outre, dès qu'il a eu connaissance de la plainte de l'intéressé relative à des propos racistes dont il aurait été la cible, le SFP a pris contact avec de nombreux collaborateurs de C._____, qui ont tous catégoriquement infirmé avoir entendu de tels propos, de sorte que l'on ne saurait lui reprocher d'être resté inactif.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 18 Enfin, en ce qui concerne l'enquête 2022 auprès du personnel, il relève qu'elle concernait la période antérieure à mai 2022 alors que la direction de C._____ mise en cause par le recourant n'a pris ses fonctions qu'en mars 2022, de sorte que l'enquête est sans pertinence pour juger du présent litige. Le 3 novembre 2023, le SFP a produit spontanément l'arrêté du Conseil d'Etat du 31 octobre 2023 approuvant la délégation de compétences de la Direction de l'économie, de l'emploi et de la formation professionnelle (DEEF) en sa faveur. Le 20 novembre 2023, le recourant a déposé une détermination spontanée. Il maintient ses conclusions et fait valoir en substance, en sus de la violation de son droit d'être entendu en raison du défaut de motivation de la décision attaquée, que l'autorité intimée n'a pas respecté l'effet dévolutif du recours en effectuant des mesures d'instruction alors qu'elle était dessaisie de l'affaire. Cela démontre à son avis que la décision attaquée a été rendue sans que tous les faits pertinents n'aient été établis et pourrait entraîner la nullité de la décision. Il réitère et développe également son argumentation relative aux comportements racistes, discriminatoires et injurieux dont il estime avoir été la victime de la part du doyen de l'établissement. Il conteste enfin une nouvelle fois les motifs de licenciement invoqués par l'autorité intimée et réitère ses réquisitions de preuves. Par écriture du 30 novembre 2023, le SFP a contesté l'ensemble des allégués et arguments développés par le recourant dans sa détermination du 20 novembre 2023. En date du 11 janvier 2024, la Juge déléguée à l'instruction a informé le recourant que, par appréciation anticipée des preuves, elle n'entendait pas ordonner de mesures d'instruction, le dossier étant suffisamment instruit. Par courrier du 12 janvier 2024, le recourant a renoncé à la tenue d'une séance de plaidoiries devant la Cour, mais a indiqué expressément ne pas renoncer à ses moyens de preuves et aux mesures d'instruction requises. Aucun autre échange d'écritures n'a eu lieu entre les parties. 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 résolution du litige. en droit 1. 1.1. Bien que le recourant n'ait pas soulevé de grief en ce sens, la validité formelle de la décision attaquée doit être examinée à titre préjudiciel. 1.1.1. Dans son arrêt 601 2020 162 du 8 février 2021, le Tribunal cantonal a déjà été amené à examiner la compétence décisionnelle de l'autorité intimée. Il a retenu en substance que, en principe, la Direction exerce les pouvoirs conférés par la législation à l'autorité d'engagement (art. 9 al. 1 de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat [LPers; RSF 122.70.1]). Le conseiller d'Etat-Directeur ou la conseillère d'Etat-Directrice peut cependant déléguer à ses chef-fe-s de service les attributions de la Direction en matière de gestion du personnel (art. 9 al. 3 LPers), ces délégations devant toutefois être approuvées par le Conseil d'Etat (art. 8 al. 1 let. e et art. 9 al. 3

Tribunal cantonal TC Page 5 de 18 LPers). Il a également été retenu que l'absence de compétence fonctionnelle et matérielle constitue généralement un motif de nullité, sauf si l'autorité dispose d'un pouvoir de décision général dans le domaine en question ou si la nullité est incompatible avec la sécurité juridique. La nullité d'une décision n'est ainsi admise que dans des cas exceptionnels où le vice est particulièrement grave et manifeste ou, à tout le moins, facilement reconnaissable et où la sécurité juridique n'est pas gravement compromise par la nullité (arrêts TC FR 601 2020 162 du 8 février 2021 consid. 3.1; 601 2022 152 du 27 septembre 2023 consid. 3.1). 1.1.2. C._____ est depuis 2015 un centre de formation professionnelle au sens du règlement cantonal du 23 mars 2010 sur la formation professionnelle (RFP; RSF 420.11). La décision litigieuse du 16 août 2023 relevait ainsi de la compétence de la DEEF (art. 3 al. 1 de la loi cantonale du 13 décembre

2007 sur la formation professionnelle [LFP; RSF 420.1]). Or, si le SFP a produit une délégation de compétence du 17 mai 2021 au sens de l'art. 9 al. 3 LPers, il ressort de son courrier du 3 novembre 2023 que l'approbation formelle du Conseil d'Etat au sens des art. 8 et 9 al. 3 LPers n'a eu lieu qu'en date du 31 octobre 2023. Bien qu'elle soit donc postérieure à la décision attaquée, elle doit cependant être considérée comme une ratification de facto de la décision de résiliation des rapports de service prise par le SFP (voir en ce sens, arrêt TF 8C_355/2016 du 22 mars 2017 consid. 5.4). Les considérations suivantes s'imposent au surplus. L'absence de compétence matérielle ou fonctionnelle d'une autorité constituée certes, en principe, un vice de procédure grave. Cependant, en l'espèce, le défaut qui entache ici la décision n'apparaît pas suffisamment grave pour entraîner sa nullité. Force est en effet de constater que la délégation de compétences en faveur du SFP avait été donnée en 2021 déjà par le Conseiller d'Etat-Directeur, soit bien avant le prononcé litigieux. Manquait en revanche l'approbation par le Conseil d'Etat. De plus, l'arrêt du Conseil d'Etat visant à remédier à cette irrégularité a été produit encore au stade de l'instruction de la présente cause. Par ailleurs, la balance entre l'intérêt à la sécurité juridique et l'intérêt à l'application correcte de la loi s'oppose également à retenir la nullité de la décision. En effet, le Tribunal cantonal peut statuer sur le fond de l'affaire sur la base du dossier et le recourant n'a pas remis en cause la compétence de l'autorité intimée. Il résulte de ce qui précède que la validité de la décision attaquée doit être admise.

1.2. Déposé par ailleurs dans le délai et les formes prescrits par les art. 79 ss du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1), le recours est recevable en vertu des art. 132 LPers et 114 al. 1 let. a CPJA, de sorte que le Tribunal cantonal peut entrer en matière sur ses mérites.

1.3. 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, la Cour 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).

Tribunal cantonal TC Page 6 de 18 2. 2.1. Dans un premier grief, le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu au motif que ses observations du 28 juillet 2023 et les moyens de preuve évoqués à l'appui de cette détermination n'ont pas été pris en considération, la décision entreprise ne traitant aucun des motifs qu'il a soulevés pour expliquer "de manière convaincante et sur 30 pages" pour quelles raisons les reproches qui étaient formulés à son égard l'ont été à tort.

2.1.1. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. implique notamment que l'autorité prenne connaissance des arguments de l'intéressé, les examine et en tienne compte dans la prise de décision (ATF 146 II 335 consid. 5.1 et les références). Il en découle pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision, afin que le destinataire puisse la comprendre, l'attaquer utilement s'il y a lieu et afin que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. L'autorité doit ainsi mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels elle a fondé sa décision, afin que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Elle n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut se limiter à l'examen des questions

décisives pour l'issue du litige. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 138 I 232 consid. 5.1; arrêt TF 8C_376/2023 du 29 novembre 2023 consid. 8.2.1 et les références). 2.1.2. En l'espèce, la décision du SFP du 16 août 2023 répond aux exigences de motivation posées par la jurisprudence. Elle mentionne les faits reprochés à l'intéressé, expose pour quelles raisons les reproches qu'il formule à l'égard du doyen sont sans fondement, présente le déroulement de la procédure, en particulier les personnes entendues par le SFP, les règles de droit applicables et les raisons pour lesquelles les rapports de service sont résiliés avec effet immédiat. Sur la base de ces indications, le recourant – au demeurant représenté par des mandataires professionnels – a pu valablement recourir et faire valoir tous ses griefs par-devant l'autorité de céans. En particulier, il a pu formuler des conclusions claires et apporter tous les éléments qui, à son avis, expliquent pour quelles raisons les reproches qui étaient formulés à son égard l'ont été à tort. Dans ces conditions, le grief de violation du droit d'être entendu pour défaut de motivation de la décision doit être écarté. 2.2. Le recourant se plaint également des mesures d'instruction entreprises par l'autorité intimée après le 21 août 2023, date du dépôt de son recours, faisant valoir que ces mesures violent l'effet dévolutif du recours. Or, la question de savoir si l'autorité intimée était en mesure – compte tenu notamment de l'effet dévolutif du recours (art. 85 CPJA) – de recueillir les déclarations d'un collaborateur de C. _____ et de s'en prévaloir à titre de preuves peut souffrir de rester indécise, dès lors que ces déclarations ne changent rien au résultat auquel parvient la Cour de céans sur la base du dossier en main de l'autorité intimée lorsqu'elle a rendu la décision attaquée. En effet, le collaborateur entendu à cette occasion, à savoir F. _____ (DO SFP 214-215), n'a fait que confirmer ce qu'il avait déjà répondu à l'enquêteur par courriel précédemment (DO SFP 82-83). 3. 3.1. 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

Tribunal cantonal TC Page 7 de 18 décider du renvoi pour de justes motifs du collaborateur ou de la collaboratrice (al. 1). La décision de renvoi a un effet immédiat (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'art. 40 LPers (art. 45 al. 1 1ère phr. LPers). Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'une lettre d'avertissement telle qu'elle est définie à l'art. 39 al. 2 LPers (art. 45 al. 2 LPers). A teneur de l'art. 32 al. 1 du règlement cantonal du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers; RSF 122.70.11), la procédure de renvoi peut être introduite dès qu'il existe des indices sérieux d'un motif de renvoi. 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 une lettre d'avertissement au collaborateur ou à la collaboratrice concerné (art. 32 al. 2 RPers). Avant de rendre sa décision, l'autorité d'engagement ou la personne désignée par elle entend, en principe oralement, le collaborateur ou la collaboratrice concerné et lui impartit un délai pour consulter le dossier et faire ses remarques par écrit, conformément au droit d'être entendu (art. 32 al. 3 RPers). Le message relatif à la LPers indique 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 du 28 novembre 2000 accompagnant le projet de LPers,

Bulletin des séances du Grand Conseil, BGC 2001, p. 1005 ss, 1019). 3.2. La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle. Elle 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 (arrêt TC FR 601 2016 151 du 13 février 2018 consid. 3c). Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence en droit privé, mais qui peuvent être appliqués par analogie au droit de la fonction publique, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate. Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret. Dans son appréciation, le juge doit notamment prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (arrêt TF 8C_376/2023 du 29 novembre 2023 consid. 5.2 et les références). Les justes motifs peuvent être de toute nature. 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. 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

Tribunal cantonal TC Page 8 de 18 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 tenant 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 (arrêt TF 1P.774/1999 du 14 février 2000 consid 3b non publié aux ATF 126 I 33; arrêt TC FR 601 2016 151 du 13 février 2018 consid. 3c et les références). L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, l'employeur doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité); en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts; arrêt TF 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les références). 3.3. En droit privé du travail, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes

motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail, sous peine de déchéance; si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé à la résiliation immédiate, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de la partie qu'elle prenne la décision de résilier le contrat immédiatement; de manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et les jours fériés ne sont pas pris en considération. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique; on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (arrêt TF 8C_376/2023 du

E. 29

novembre 2023 consid. 5.3.1). Ces principes jurisprudentiels, développés au regard de l'art. 337 CO, ne sont pas sans autres transposables aux rapports de travail de droit public. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée et il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmes des soupçons. L'intéressé bénéficie en outre des garanties propres à la procédure administrative, en particulier du droit d'être entendu. Enfin, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais dépend de l'autorité d'engagement ou d'une autorité de surveillance. Des motifs objectifs (droit d'être entendu, spécificités de la procédure administrative) peuvent ainsi justifier selon les cas d'accorder à l'employeur de droit public un délai de réaction plus long qu'en droit privé, mais celui-ci ne doit pas pour autant laisser traîner les choses (arrêt TF 8C_376/2023 du 29 novembre 2023 consid. 5.3.2 et les références).

Tribunal cantonal TC Page 9 de 18 3.4. Parmi les obligations professionnelles les plus importantes, l'art. 56 LPers énonce que le collaborateur ou la collaboratrice accomplit son travail avec diligence, conscience professionnelle et fidélité à son employeur. Il ou elle s'engage à servir les intérêts de l'Etat et du service public en fournissant des prestations de qualité (al. 1). Le collaborateur ou la collaboratrice planifie et organise son travail et fait preuve d'initiative, dans le but d'atteindre les objectifs fixés (al. 2). Par son comportement, il ou elle se montre digne de la confiance et de la considération que sa fonction, en tant qu'agent ou agente des services publics, lui confère (al. 3). Le devoir de fidélité issu de la législation sur le personnel de l'Etat contient une "double obligation de loyauté" (doppelte Loyalitätsverpflichtung), dans la mesure où l'employé soumis à cette réglementation ne se doit pas uniquement de sauvegarder les intérêts publics et d'être loyal envers son employeur (devoir de confiance particulier), mais également – en tant que citoyen – envers l'Etat (devoir de confiance général). L'employé viole son devoir de fidélité et de sauvegarde des intérêts lorsqu'il n'observe pas les règles de droit, les accords contractuels, les directives ou les instructions données (arrêt TAF A-6627/2016 du 11 avril 2017 consid. 4.4.1). Une attitude de confrontation ouverte et sans retenue, comme le ton utilisé dans des communications ou le dépôt d'une plainte pénale, sont contraires à la pondération et à la courtoisie de rigueur dans les relations entre agents publics et peuvent exclure la

continuation des rapports de service. Un comportement particulièrement agressif et polémique a également été considéré comme incompatible avec le statut d'agent de l'Etat (arrêt TC FR 601 2016 151 du 13 février 2018 consid. 3c et les références). Par ailleurs, des injures proférées par un employé peuvent, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat. Le Tribunal fédéral a également considéré qu'une injure grave proférée devant des collègues ou des clients peut constituer un juste motif de licenciement immédiat. Cela étant, il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur. En outre, l'attitude de l'employeur doit être prise en compte dans tous les cas de figure lors de l'examen des circonstances (arrêt TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 et les références, rendu en matière de droit privé). Parmi les circonstances à prendre en considération figure également le comportement non conforme au contrat ou à la loi de l'employeur, qui peut se révéler à l'origine de la situation de tension qui a conduit l'employé à violer gravement son devoir de fidélité. L'employeur qui laisse une situation de conflit se créer et s'envenimer supporte en effet une large part de responsabilité. Le comportement de l'employeur ne peut toutefois être considéré comme abusif que si l'atteinte à la personnalité de l'employé (commise par l'employeur) est en lien de causalité avec le motif de la résiliation immédiate (arrêt TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2 et les références). La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé. Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé, de protéger et respecter la personnalité du travailleur. Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3). Enfin, une absence de harcèlement psychologique est présumée lorsqu'un employé s'en plaint dans une procédure de licenciement sans avoir saisi le groupe de confiance, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (arrêt TF 8C_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7, qui renvoie à un arrêt genevois A/221/2022 du 31 janvier 2023 consid.3.i).

Tribunal cantonal TC Page 10 de 18 3.5. Le point de savoir si et dans quelle mesure un manquement est propre à ébranler ou à détruire le rapport de confiance entre employeur et employé s'examine de manière objective. Le comportement incriminé doit paraître suffisamment répréhensible aux yeux d'un tiers; la perception attendue d'un tiers et son impression générale relèvent de l'expérience générale de la vie. Cette approche objective s'impose en particulier au regard du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) régissant l'activité étatique, qui implique d'opérer une mise en balance des intérêts et de tenir compte de l'ensemble des circonstances (arrêt TF 8C_387/2022 du 21 août 2023 consid. 7.2 destiné à la publication). 4. 4.1. En l'occurrence, il ressort du dossier de l'établissement scolaire que les compétences du recourant depuis 2009 n'ont apparemment donné lieu à aucune remarque jusqu'à et y compris l'année scolaire 2019/2020. En revanche, diverses difficultés ont été portées à la connaissance de la direction ad interim, puis de la nouvelle direction, dès l'année scolaire 2020/2021. Les élèves du recourant ont ainsi fait part de nombreuses remarques en lien avec la structure et la cohérence de son enseignement, ses nombreux retards aux cours, l'ambiance de classe qu'il instaurait et le fait qu'il "apporte ses problèmes personnels dans les cours, depuis quelque temps très vite irrité et sans compréhension envers les élèves" (Dossier personnel ggg [ci-après DO PERS] 99 et 100). Diverses frictions s'étaient en outre produites en raison, d'une part, du fait que le

recourant refusait de porter le masque durant les heures d'enseignement (DO PERS 86 et 129) et, d'autre part, parce qu'il n'avait informé l'école de son absence pour cause de maladie que quelques minutes avant le début des cours (DO PERS 85, 123-127). Le 29 avril 2021, la directrice de B. _____, qui effectuait un enseignement conjoint avec C. _____ pour certaines branches, a informé la direction ad interim que la collaboration avec le recourant était très difficile et qu'il lui semblait opportun, si C. _____ souhaitait poursuivre cet enseignement conjoint, que d'autres enseignants le remplacent (DO PERS 83 et 110). Le directeur ad interim a en conséquence relevé le recourant de ce mandat (DO PERS 109). L'intéressé s'est déclaré surpris des difficultés de collaboration relevées (DO PERS 108). Lors d'un entretien du 23 novembre 2021, le recourant a été interpellé sur ces différents points (DO PERS 83-87). Dans le cadre de cet entretien, il s'est en particulier engagé à respecter les horaires des cours et à être présent quelques minutes avant et après les cours (DO PERS 87), non sans avoir relevé, après lecture du procès-verbal et vérification, que le 24 février 2021 – premier jour de retard noté sous la direction ad interim – "est un mercredi et que ce jour-là ses cours commencent à 10h30 et non à 8h30", et que les retards relevés d'octobre 2020 à janvier 2021 avaient "été réglés" avec la direction précédente (DO PERS 85). S'agissant de la collaboration avec B. _____, le recourant s'est plaint d'oublis de convocation, de séances peu constructives et de divergences concernant les ouvrages utilisés (DO PERS 83). Invité à se déterminer sur le compte-rendu de l'entretien du 23 novembre 2021, le recourant a en outre relevé que le document résumant les remarques des élèves avait été modifié et qu'il souhaitait "retrouver l'authenticité et l'intégralité des remarques et des appréciations des élèves par classe (sans les interprétations, sans les ajouts, sans les modifications, sans les suppressions de H. _____." [H. _____, doyen ad interim de C. _____ de février 2021 à août 2021] (DO PERS 89). 4.2. Les relations entre le recourant et le nouveau doyen de l'établissement se sont crispées dès le début de l'année scolaire 2022/2023.

Tribunal cantonal TC Page 11 de 18 4.2.1. Au mois d'octobre 2022, alors que le recourant était absent de l'école en raison d'un voyage d'études, certains de ses élèves d'une autre classe ont fait part au secrétariat de l'école qu'ils n'avaient pas reçu de travail à faire en son absence, apparemment parce qu'ils n'avaient pas compris les instructions reçues (DO SFP 60). Contacté par le doyen qui souhaitait savoir si l'intéressé avait donné des instructions de travail aux élèves de cette classe pendant son absence, le recourant a indiqué que tel était bien le cas. A son retour, il a cependant sollicité un entretien avec le doyen, avec la précision suivante: "il s'agit de mobbing", accusant la collaboratrice administrative de l'école de mobbing à son égard (DO SFP 6). Selon les indications du doyen, le recourant est alors devenu très pointilleux et désireux de savoir qui l'avait informé que les élèves n'avaient pas reçu de travail (DO 60). Un échange de courriels a suivi (DO SFP 6-9), dans lequel le recourant se plaint d'incidents inventés visant à établir qu'il n'effectue pas son travail, relève que "cet événement s'inscrit dans une série d'incidents similaires en l'espace de 2 années", et refuse que l'on porte "délibérément" atteinte à sa personnalité. Affirmant être l'objet d'une "calomnie absurde", il rappelle que "la calomnie relève du pénal". Quant au doyen, il s'emploie à rassurer le recourant sur l'absence de toute volonté de sa part et de celle de l'administration de l'établissement scolaire de le contrôler ou de lui nuire. Il a néanmoins alerté le directeur de la situation (DO SFP 60). 4.2.2. Au début de l'année 2023, le doyen s'est renseigné auprès du recourant sur la situation de I. _____, une élève présentant un important taux d'absentéisme et dont le bulletin de notes n'avait pas pu être établi car les notes de la branche enseignée par l'intéressé manquaient (DO SFP 10- 22). Le

doyen souhaitait en particulier savoir si des séances de rattrapage avaient été proposées à cette élève. Après un échange cordial, le ton s'est envenimé, le recourant n'acceptant pas la note de 1 que le doyen entendait mettre à l'élève dès lors que celle-ci ne s'était pas présentée à la séance de rattrapage officielle (DO SFP 17 et 18), mais qu'elle avait effectué son examen le lendemain et y avait obtenu une note de 4.5 (DO SFP 17). Le recourant a répondu d'abord "... mais est-ce que c'est une blague" (DO SFP 18), avant de relever son impression "que mes actions ne semblent jamais satisfaire" (DO SFP 19), puis de renvoyer à un lien YouTube vers une vidéo consacrée au harcèlement managérial (DO SFP 21) et enfin d'accuser le doyen de tromperie ou de mobbing ("au mieux, c'est la troisième fois que tu essaies de me tromper en racontant des histoires, simplement parce que tu es incapable de reconnaître tes erreurs, au pire c'est du mobbing"), de revenir sur tout le passif de leurs échanges et de poser des exigences pour leur clarification, pour terminer par "si tu retires tes accusations et admet que tu as disons oublié de me dire qu'il te fallait deux notes pour I. _____, je suis prêt à trouver une solution rapidement" (DO SFP 22). On notera que cet épisode a donné lieu à 14 courriels du recourant en l'espace d'un mois, auxquels sa hiérarchie – et en particulier le doyen – ont été contraints de répondre. Or, nonobstant le ton de plus en plus virulent du recourant, le doyen s'est employé à rester factuel et cordial. S'il convient d'admettre que la communication du doyen s'agissant des notes de cette élève n'a pas été optimale puisqu'il n'a pas d'emblée indiqué qu'il attendait que le recourant lui fasse passer non pas un examen de rattrapage, mais des examens de rattrapage pour trois notes, ni prévenu formellement le recourant qu'il entendait en tous les cas attribuer à l'élève la note 1 si elle ne se présentait pas à la séance de rattrapage officielle, elle ne saurait être qualifiée d'attitude de mobbing à l'égard du recourant. Quant à la réaction de ce dernier, elle est exagérée et ne peut être admise dans une saine relation de travail avec un supérieur hiérarchique. 4.2.3. Choqué par l'attitude du recourant, le doyen a une nouvelle fois alerté le directeur de l'établissement qui a interpellé l'intéressé. Le 20 mars 2023, le directeur a transmis au recourant un compte-rendu de l'entretien qu'ils avaient eu en date du 10 mars 2023 et qu'il entendait envoyer au

Tribunal cantonal TC Page 12 de 18 SFP (DO SFP 25). S'agissant de l'attitude du recourant, le directeur relève dans ce document que l'intéressé admet certes que certains propos tenus dans ses courriels adressés au doyen et certaines de ses réactions ne sont pas tolérables, mais justifie son attitude par son soupçon généralisé selon lequel l'établissement lui tend des pièges pour le pousser à la faute, avec l'objectif final de se débarrasser de lui. Le directeur constate également que, de manière générale, toute remarque faite au recourant ou tout renseignement demandé relatif à son enseignement peut avoir comme conséquence qu'il engage son supérieur dans des échanges chronophages et peu constructifs ou adopte une attitude de confrontation ouverte à son égard, attitude qui n'est ni tolérable, ni compatible avec une collaboration constructive et sereine au sein d'une école. Interpellé, le recourant a, par courriel du 22 mars 2023 (DO SFP 23), contesté l'intégralité des reproches formulés à son égard et exprimé "de sérieuses réserves" quant au déroulement de l'entretien. Il reprochait en particulier au directeur d'avoir refusé d'écouter ses doléances sur le mobbing, la discrimination raciale et les chicanes qu'il subissait. 4.3. Les relations entre le recourant et le doyen étaient ainsi tendues au point que ce dernier a alerté à plusieurs reprises le directeur et que celui-ci s'est adressé au SFP afin qu'il prenne les mesures nécessaires pour que l'intéressé change son attitude de confrontation et adopte un comportement courtois et constructif (DO SFP 3). Invité par le SFP à se déterminer sur les comportements relatés par le directeur de l'établissement et informé que ceux-ci pourraient lui valoir un avertissement

(DO SFP 27), le recourant, dans un courrier daté du 2 avril 2023 (DO SFP 28-33), se plaint que, loin de rencontrer des carences sous l'angle du comportement dans le cadre de sa fonction, notamment par l'utilisation d'un ton déplacé dans ses échanges avec le doyen, il subit "des remarques, des chicanes et des mensonges réguliers depuis des mois". Il revient ainsi sur les épisodes des notes de I. _____ (consid. 4.2.2 ci-avant) et du voyage d'études (consid. 4.2.1 ci- avant), mais évoque également, de façon confuse, un épisode datant de l'année scolaire 2021/2022 relatif aux notes d'un autre élève. Il ressort des observations du recourant formulées devant le SFP qu'il a une vision très personnelle des faits qui n'est pas corroborée par le dossier. S'agissant de l'épisode de I. _____ en particulier, il passe complètement sous silence l'envoi au doyen du lien YouTube vers une vidéo consacrée au harcèlement managérial et semble considérer que son dernier courriel ne vise qu'à dénoncer la situation qu'il vit, alors qu'il s'agit d'accusations graves à l'égard du doyen (DO SFP 29). Il fait également état, de manière confuse, de prétendues demandes insolites du doyen durant l'année scolaire 2021/2022 en lien avec les notes qui avaient été attribuées à un autre élève, relevant que le doyen l'aurait menacé d'un avertissement (DO SFP 30), ce que celui-ci conteste, tout en relevant que l'élève en question lui aurait dit avoir peur du recourant (DO SFP 37). Ce qui est surprenant dans ce contexte c'est que le recourant se réfère à un courriel ("Je lui démontre par courriel que c'est faux", DO SFP 30), mais ne produit pas ledit document, alors qu'il est en règle générale prompt à se prévaloir de ses différents écrits, et va même jusqu'à exiger que toute la correspondance échangée avec le doyen soit ajoutée au dossier (DO 22). Dans les mêmes observations, le recourant relatait également un épisode qui aurait eu lieu un vendredi après-midi de juin 2022, en présence de l'employée d'administration J. _____. Le doyen l'aurait ainsi interpellé, prétendument sur le ton de l'humour, au sujet de ses "cousins", à savoir les personnes fréquentant la mosquée située à côté de l'établissement et dont les fidèles utilisaient les places de parc de l'établissement: "Tes cousins les «barbus» là, tu ne veux pas aller leur dire quelque chose? C'est ta famille non? Vous êtes entre gens du même bled non? Vous devriez vous

Tribunal cantonal TC Page 13 de 18 comprendre entre terroristes. Ils nous font chier tes cousins, ils se parquent sur nos places. Tu ne veux pas faire quelque chose? V[a]-toi, moi je ne parle pas leur langue" (DO 30). Enfin, toujours dans le même courrier, il reproche au doyen de lui faire régulièrement des remarques en lien avec son travail, en particulier de s'étonner qu'on lui ait "filé un master en droit", de sous- entendre qu'il aurait encaissé de l'argent pour des cours qu'il n'a pas donnés alors qu'il savait que l'intéressé avait effectué un remplacement, et d'avoir demandé à ses collègues de contrôler ses heures d'arrivée puis d'inventer des retards sur lesquels il doit se justifier avant de prétendre avoir fait une confusion (DO SFP 32-33). 4.4. Force est de constater que, si la manière de communiquer du recourant avec les dirigeants de l'établissement scolaire était inadéquate et irrespectueuse de la hiérarchie durant l'année scolaire 2022/2023, ce qui justifiait sans nul doute un avertissement – sanction que le SFP entendait prononcer dans un premier temps (DO SFP 27) –, l'attitude qu'il a adoptée par la suite dans les observations déposées le 2 avril 2023 dans la procédure introduite par le SFP atteint un niveau bien plus problématique, propre à rompre définitivement la relation de confiance avec ses supérieurs hiérarchiques. Dans sa prise de position du 6 avril 2023, le doyen a d'ailleurs indiqué être profondément choqué et inquiet qu'un enseignant puisse faire de telles allégations, ajoutant que la situation mettait à mal toute relation de confiance (DO SFP 34). Un seuil irrémédiable a par conséquent été franchi dans les observations du 2 avril 2023. Précédemment, la relation de confiance pouvait encore être rétablie moyennant une attitude raisonnable et coopérative de

l'intéressé. A la lecture desdites observations, un point de non-retour a été atteint, et l'intensité des reproches formulés à l'attention principalement du doyen justifiait, s'ils s'avéraient infondés, qu'il soit renoncé à un avertissement pour passer à la procédure de renvoi immédiat pour justes motifs (DO SFP 70) dès lors que l'envoi d'une lettre d'avertissement ne s'impose que si le lien de confiance avec le collaborateur n'est pas définitivement rompu (cf. art. 32 al. 2 RPers). 4.5. Au vu de la gravité des accusations proférées par le recourant, l'autorité intimée a entendu plusieurs collaborateurs de l'établissement. 4.5.1. S'agissant de l'épisode qui aurait eu lieu un vendredi après-midi de juin 2022, en présence de l'employée d'administration J. _____ (consid. 4.3 ci-avant), le recourant, lors de son audition par le SFP, a indiqué qu'en sus de l'employée d'administration précitée, d'autres personnes étaient présentes lors de cet épisode, à savoir F. _____, l'apprenti K. _____ et peut-être L. _____ (DO SFP 74). Entendue par le directeur de l'établissement au sujet de cet épisode (DO SFP 41-42), J. _____ n'a confirmé que le fait que le recourant avait pris contact avec l'imam pour qu'il demande à ses fidèles de ne plus utiliser le parking de l'établissement, ajoutant que le recourant avait entrepris cette démarche de son propre chef. Cette employée a en outre précisé qu'elle aurait été fortement choquée si le doyen avait eu les paroles que le recourant mentionnait. Entendue dans le cadre de l'enquête du SFP, J. _____ a confirmé les déclarations qu'elle avait faites au directeur, ajoutant que la collaboration avec le recourant était compliquée et stressante, parce que "on a peur qu'il nous colle un procès" et qu'à la suite d'une remarque sur ses habitudes de parcage il était "parti dans des explications juridiques comme quoi j'avais tort" (DO SFP 49-50). De son côté, l'adjointe administrative L. _____ (DO SFP 51-53) a indiqué, d'une part, qu'elle n'avait jamais été témoin de propos racistes de la part du doyen et, d'autre part, que le recourant ne s'était jamais plaint de tels propos. Elle a également confirmé que la collaboration avec le recourant était compliquée et qu'il fallait peser chaque mot et faire attention à la formulation utilisée. Elle a ajouté, exemples à Tribunal cantonal TC Page 14 de 18 l'appui (DO SFP 52, 54-58), que, pour la moindre demande, il entamait un échange interminable et disproportionné, et adoptait une attitude systématique de confrontation. L'apprenti K. _____ (DO SFP 80-81), de son côté, a indiqué n'avoir pas été témoin de la scène décrite par le recourant et qu'il n'avait jamais entendu le doyen faire de blagues racistes. Quant à F. _____ (DO SFP 82), il a certes indiqué que le doyen avait effectivement utilisé le terme de "cousins" pour qualifier la relation entre le recourant et l'imam, tout en précisant qu'il n'avait en aucun cas utilisé le terme de "terroriste", et il a ajouté qu'il n'avait jamais entendu des propos racistes de la part du doyen et que le recourant ne s'était jamais plaint auprès de lui de subir de tels propos (DO SFP 83). L'ancien doyen ad interim de C. _____ de février 2021 à août 2021, H. _____ (DO SFP 43-45), a, de son côté, relevé que la collaboration avec l'intéressé était très difficile et qu'il remettait en question chaque demande de sa hiérarchie. Il a ajouté que les sept mois de collaboration avec le recourant avait nécessité une charge de travail démesurée pour un seul collaborateur, l'intéressé mettant la faute sur le supérieur hiérarchique à chaque occasion. L'ancien directeur ad interim de février 2021 à mars 2022, M. _____ (DO SFP 62-63), enfin, s'il a mentionné que la collaboration entre le recourant et le doyen actuel n'était pas évidente, a également relevé l'attitude contestataire de l'intéressé, précisant qu'en sa qualité de directeur, il n'était pas en contact quotidien avec l'intéressé. Il a néanmoins précisé savoir que la collaboration de ce dernier avec le doyen n'était pas évidente et évoqué un épisode où, à la suite de l'information à l'ensemble des enseignants de la rupture du contrat d'un jeune en formation, le recourant avait réagi

vivement et demandé des explications alors qu'il s'agissait d'une décision qui relevait de la seule compétence de la direction (DO SFP 63), entraînant un double échange de courriels en moins d'une heure (DO SFP 65-68). Force est ainsi de constater que les différents entretiens menés par l'autorité intimée, loin de confirmer l'existence de propos racistes ou d'actes et attitudes de mobbing émanant du doyen actuel de l'établissement à l'égard du recourant, témoignent plutôt d'une attitude systématique de contestation et de revendication de la part de ce dernier. 4.5.2. Les témoignages supplémentaires que le recourant invoque à l'appui d'une autre appréciation de la situation ne conduisent pas à un résultat différent. S'agissant de N. _____, le recourant ne donne aucune précision sur les circonstances dans lesquelles cette personne aurait subi des remarques à caractère raciste de la part du doyen. De plus, même s'il devait être établi que tel a bien été le cas, cela n'aurait que très peu de pertinence en l'espèce dès lors que l'ensemble du dossier et des auditions menées par l'autorité intimée indiquent que le recourant lui-même n'a pas fait l'objet de telles remarques. Le témoignage de O. _____ (pces 4 et 11 recourant) est également peu pertinent. Cette personne se plaint en effet d'être la victime d'une "désastreuse relation professionnelle" avec le doyen qui fait à son avis preuve d'une "communication autoritaire et désastreuse". Il ajoute ultérieurement que celui-ci aurait indiqué, s'agissant d'une personne transgenre, que "ce sont de toute façon des gens fragiles et instables, on ne peut pas leur faire confiance". Là encore, il ne s'agit pas de témoignages en lien direct avec la situation du recourant et les remarques dont il aurait fait l'objet de la part du doyen, mais d'indications en lien avec la situation et le ressenti personnel de O. _____ et d'affirmations très générales sur des propos qui auraient été tenus. Par ailleurs, lorsque le recourant reproche à l'autorité intimée d'avoir ignoré que l'existence de propos à caractère raciste à son encontre a été confirmée par un collaborateur et d'avoir négligé d'instruire la cause plus avant pour en déterminer l'étendue exacte, il fait fausse route. Le SFP a en effet pris ces accusations au sérieux et a entendu, sous une forme ou une autre, toutes les

Tribunal cantonal TC Page 15 de 18 personnes dont le témoignage était invoqué par le recourant à l'appui de ses accusations. Le reproche d'absence de protection de la personnalité d'un employé faisant l'objet de discrimination fondée sur sa race et ses croyances, de même que celui de ne pas avoir pris de mesures pour apaiser la relation entre lui-même et le doyen de l'établissement et pour le protéger face aux accusations constantes et aux propos discriminatoires et à caractère raciste dont il était la cible, doivent ainsi être écartés. On relèvera encore à cet égard que l'accusation de remarques à caractère raciste de la part du doyen n'a été soulevée par le recourant qu'en date du 22 mars 2023 (DO SFP 24), soit après le 20 mars 2023, lorsque le directeur de l'établissement lui avait indiqué qu'il considérait que son comportement violait ses devoirs de service et affectait le lien de confiance (DO SFP 25-26). Lesdites accusations pourraient ainsi être de nature purement opportuniste. Lors de son audition au SFP le 11 mai 2023, le recourant a également indiqué que le doyen "se permet aussi des allusions [...] à des fellations" (DO SFP 77) et il a prétendu pouvoir en apporter la preuve puisque les allusions avaient été faites par courriel. Il n'est cependant plus revenu sur cette affirmation dans la procédure de recours. Or, porter de telles accusations à l'encontre de son supérieur – sans les avoir étayées ni relayées en temps utile auprès de la direction – est particulièrement grave et, dès lors qu'elles n'ont été effectuées qu'après qu'une procédure ait été ouverte, souligne d'autant plus l'opportunisme de l'intéressé. Dès lors qu'elles ne sont pas établies, ces accusations graves sont par ailleurs propres à rompre définitivement la relation entre le recourant et le doyen de l'établissement scolaire. Quant aux accusations de mobbing, outre le fait qu'elles ne sont pas confirmées par

les investigations effectuées par l'autorité intimée, les remarques suivantes s'imposent. Aux termes de l'art. 9 al. 1 de l'ordonnance fribourgeoise du 14 décembre 2015 relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (OHarc; RSF 122.70.14), une procédure informelle est instaurée afin que le collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres collaborateurs ou collaboratrices de l'Etat, estime rencontrer des conflits ou difficultés qui peuvent toucher sa personnalité ou être victime de harcèlement puisse s'adresser librement à des personnes de confiance. Après avoir entendu le requérant, ces personnes peuvent proposer différents chemins en vue d'améliorer la situation (art. 10 al. 3 let. a et c à e OHarc), ou demander l'ouverture d'une procédure formelle (art. 10 al. 3 let. b et art. 14 OHarc). S'il s'estimait victime d'actes de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique, le recourant pouvait ainsi faire usage de ces possibilités, plutôt que d'adopter une attitude querelleuse et revendicatrice. A un moment donné, une tentative de médiation a certes été évoquée, mais elle n'a reçu aucune concrétisation dès lors que la relation de confiance entre le recourant et le doyen était déjà irrémédiablement rompue (DO SFP 77 et 96). Enfin, il importe peu en l'espèce qu'il ressorte des conclusions de l'enquête 2022 auprès du personnel que 42% des membres du personnel de C._____ ont répondu qu'ils avaient été victimes de mobbing à leur place de travail au cours des 24 derniers mois et que le doyen discriminait également d'autres minorités. Ces déclarations se rapportent en effet à une période antérieure à l'entrée en fonction de D._____, qui a eu lieu en automne 2021, étant précisé que les difficultés relationnelles entre ce dernier et le recourant ont commencé à l'automne 2022 (DO SFP 59-60). En outre, même si des collaborateurs de l'établissement ont effectivement eu le sentiment d'avoir été victimes d'actes de harcèlement de la part du doyen, cela ne permet pas encore de conclure que tel a été le cas du recourant.

Tribunal cantonal TC Page 16 de 18 Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que le recourant n'a pas réussi à établir qu'il avait été la victime d'actes discriminatoires à caractère raciste ou de mobbing, ni que l'autorité intimée n'a pas pris ses accusations au sérieux. 4.6. En conclusion, contrairement à ce qu'affirme le recourant, la décision prononçant son renvoi immédiat se fondait sur une appréciation globale d'une communication hautement inadéquate et irrespectueuse de l'intéressé envers sa hiérarchie, propre à miner profondément la relation de confiance entre ce dernier et l'établissement, en particulier avec le doyen qui était son supérieur direct. C'est bien l'accumulation des manquements du collaborateur et son attitude systématique de confrontation, dont la tonalité s'est par ailleurs aggravée au fur et à mesure des écritures qu'il a déposées pendant la procédure, qui sont à l'origine de la décision de renvoi avec effet immédiat, indépendamment de la gravité des faits reprochés, considérés séparément. En outre, bien que le recourant incrimine exclusivement le doyen dans ses écritures, la Cour de céans relève que le contentieux entre l'intéressé et l'établissement n'était pas lié à la seule personne du doyen. En effet, d'autres personnes également rencontraient des difficultés à collaborer avec lui ou ont fait état de problèmes de communication similaires. Cela étant, le non-respect de la hiérarchie, la remise en question permanente des instructions données, et cela de manière cavalière, voire insultante, par le recourant ne pouvaient pas être tolérés plus longtemps, de crainte qu'ils ne remettent en question de manière sévère l'autorité et la crédibilité du doyen face aux autres enseignants, mais aussi face aux élèves, et qu'ils puissent à terme mettre à mal le fonctionnement même de l'établissement. Dans la mesure et dès le moment où le recourant a été menaçant envers son supérieur direct, et où l'instruction a mis en lumière qu'il lui a attribué des propos, notamment racistes, qu'aucun témoin n'a été en mesure de confirmer, son attitude a excédé ce qui était tolérable et a

rompu définitivement le lien de confiance. L'attitude du recourant était d'autant plus intolérable qu'en sa qualité d'enseignant, il se devait de transmettre à ses élèves des valeurs morales et d'attitude en société qu'il ne respectait manifestement pas lui-même. 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 du recourant était apte à rompre le lien de confiance et à exclure immédiatement 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 confrontation systématique avec son supérieur hiérarchique plutôt que de donner suite à ses demandes. Dans ce contexte, les prétendues difficultés qui régnaient au sein de l'établissement sont sans incidence. Au vu de la rupture claire et irrémédiable du lien de confiance, ainsi que de la répétition des comportements incriminés, la continuation des rapports de service jusqu'au délai ordinaire de résiliation ne pouvait pas être exigée de l'établissement. Dans ces conditions, le licenciement immédiat du recourant est proportionné, étant souligné que, manifestement, ni un avertissement, ni un transfert n'étaient plus à même de sauvegarder les intérêts publics en jeu. Partant, la décision querellée respecte également le principe de la proportionnalité. Il résulte de ce qui précède que le recourant ne peut prétendre à une indemnité. Mal fondé, le recours sera rejeté tant sur ses conclusions principales qu'en ce qui concerne ses conclusions subsidiaires.

Tribunal cantonal TC Page 17 de 18 5. Le recourant requiert expressément que des "débats" soient tenus afin qu'il puisse s'exprimer auprès du Tribunal cantonal et établir les faits par l'interrogatoire des parties et des témoignages. 5.1. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comprend le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas le juge de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1). Par ailleurs, le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1; arrêt TF 8C_718/2022 du 14 novembre 2023 consid. 6.1). L'art. 57 al. 2 CPJA prévoit même que, sauf prescription contraire, les parties n'ont pas droit à une audition orale, la procédure administrative devant le Tribunal cantonal étant principalement écrite (art. 32 al. 1 CPJA). 5.2. En l'occurrence, le recourant requiert l'audition de N._____, F._____ et O._____ en qualité de témoins afin de démontrer que le doyen de l'établissement faisait des remarques incessantes et discriminatoires fondées sur la race, et donnait des consignes contradictoires. En ce qui concerne le dernier nommé, le recourant produit deux courriels (pces 4 et 11 recourant) dans lesquels cette personne décrit les reproches faits au doyen, ce qui est suffisant pour permettre à la Cour d'apprécier la portée des allégués du recourant. Il en va de même de F._____, qui a répondu par courriel aux questions qui lui étaient posées par l'enquêteur du SFP (DO SFP 82), ce qui apparaît également suffisant, d'autant plus que l'enquêteur a par la suite entendu cette personne par oral, que le procès-verbal figure au dossier (DO SFP 214) et que le recourant a pu se déterminer à cet égard dans la procédure de recours. Quant à N._____, le

recourant se limite à indiquer qu'il l'aurait approché pour lui indiquer qu'il faisait également l'objet de discrimination, sans plus de précisions. Or, ne sont pertinents en l'espèce que les éventuelles discriminations subies par le recourant, et non celles éventuellement ressenties par des tiers, de sorte que cette audition s'avère inutile. Le recourant requiert également l'audition de P. _____ en qualité de témoin, celui-ci lui ayant expliqué qu'il avait reçu l'instruction du doyen de surveiller le recourant et O. _____. Là encore, cette personne expose son point de vue dans un échange électronique qui figure au dossier (pce 14 recourant). En outre, l'autorité intimée ne conteste pas qu'une surveillance a eu lieu, tout en précisant les contours de celle-ci. L'audition de ce témoin est par conséquent sans pertinence. Par ailleurs, en ce qui concerne l'audition du recourant lui-même, on rappellera que la procédure administrative est principalement écrite. Toutes les pièces nécessaires au traitement du recours se trouvant au dossier, l'audition des témoins invoqués, de même que celle du recourant ne sont pas indispensables, ce qui conduit au rejet de la requête y relative, par appréciation anticipée des preuves. Enfin, le recourant a expressément renoncé le 12 janvier 2024 à la tenue de débats publics au sens des art. 6 CEDH et 91 CPJA.

Tribunal cantonal TC Page 18 de 18 6. La cause étant jugée sur le fond, la requête de restitution de l'effet suspensif, devenue sans objet, est rayée du rôle. 7. 7.1. Selon l'art. 134a al. 2 CPJA, des frais de procédures sont perçus lorsque la valeur litigieuse égale au moins celle prévue en procédure prud'hommale, fixée à CHF 30'000.- (113 al. 2 let. d et 114 let. c CPC. En l'occurrence, considérant que le recourant conclut principalement à sa réintégration ou subsidiairement à l'octroi d'une indemnité équivalent à 18 mois de traitement, il y a lieu de retenir que la valeur litigieuse est très clairement supérieure à CHF 30'000.-. 7.2. Vu l'issue du recours, les frais de procédure, fixés à CHF 2'000.-, sont mis à la charge du recourant (cf. art. 131 CPJA) et compensés par l'avance de frais versée. Pour la même raison, il ne lui est pas alloué d'indemnité de partie (cf. art. 137 CPJA). L'autorité intimée ne peut y prétendre non plus (art. 139 CPJA). la Cour arrête : I. Le recours (601 2023 121) est rejeté. Partant, la décision du 16 août 2023 est confirmée. II. La requête de restitution de l'effet suspensif (601 2023 122), sans objet, est rayée du rôle. III. Les frais de la procédure de recours, par CHF 2'000.-, sont mis à la charge du recourant et compensés par l'avance de frais versée. IV. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie. V. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lausanne, 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 12 avril 2024/dbe La Présidente Le Greffier

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