

NE_GERICHTE CDP.2012.313 vom 11. Dezember 2012

NE Tribunal cantonal, 2012-12-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2012.313

FR: NE_GERICHTE CDP.2012.313 du 11 décembre 2012

IT: NE_GERICHTE CDP.2012.313 del 11 dicembre 2012

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable.

E. 2

a) Selon l'article 45 de la loi sur le statut de la fonction publique du 28 juin 1995 (LSt), si des raisons d'inaptitude, de prestations insuffisantes, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'autres raisons graves ne permettent plus la poursuite des rapports de service, l'autorité qui a nommé peut ordonner le renvoi d'un titulaire de fonction publique. Aux termes de l'article 46 LSt , lorsque les faits reprochés au titulaire de fonction publique dépendent de sa volonté ou lorsque les exigences de la fonction ne sont pas remplies à satisfaction, le chef de service doit en avertir par écrit l'intéressé après l'avoir entendu et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer. Il lui en suggère autant que possible certains moyens (al. 1). Faute d'amélioration constatée dans le délai imparti, le chef de service transmet le dossier à l'autorité de nomination avec ses observations (al. 2). Il en informe par écrit l'intéressé en mentionnant les faits ou omissions qui lui sont reprochés (al. 3). b) Le renvoi pour justes motifs au sens des dispositions précitées ne fait pas dépendre le licenciement de l'agent concerné d'une faute de sa part (BGC 1995 no 161 I, p. 820-821). C'est pourquoi le législateur a voulu tempérer la rigueur de ce principe en donnant une chance au fonctionnaire de se ressaisir lorsque les faits qui lui sont reprochés dépendent de sa volonté et qu'ils ne revêtent pas encore une gravité telle que les rapports de service doivent prendre fin, le lien de confiance n'étant pas rompu entre employeur et titulaire de fonction publique. D'après cette réglementation, l'avertissement ne constitue pas en lui-même une sanction disciplinaire; il s'agit cependant d'une étape en principe obligatoire avant le blâme, qui est clairement une sanction, ou avant la résiliation des rapports de service (ATF 125 I 119 , p.122 cons. 2 in fine; RJN 2004, p. 125). Selon la jurisprudence du Tribunal administratif, que le Tribunal fédéral a approuvée à plusieurs reprises, de justes motifs de renvoi peuvent être motivés par le seul intérêt du service, notamment lorsque, par sa seule présence, le fonctionnaire perturbe le déroulement du service (arrêts non publiés du TF du 14.02.2000 [1P.774/1999] et du 16.08.2006 [2P.116/2006]). Dans de telles circonstances, le renvoi peut être prononcé sans avertissement préalable. Il en va de même lorsque, compte tenu de la fonction en cause, de la nature des faits reprochés au titulaire et de la personnalité de celui-ci, on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que le comportement incriminé ou les prestations insuffisantes s'améliorent, de manière à assurer durablement la bonne marche du service (RJN 1997, p. 218). c) Selon l'article 48 LSt , si l'autorité de nomination estime que la violation des obligations de service ou le comportement de l'intéressé permettent la poursuite des rapports de service, elle peut renoncer à toute mesure ou prononcer un blâme assorti le cas échéant d'une menace de cessation des rapports de service (al. 1). Sinon, l'autorité de nomination prononce le renvoi

du titulaire de fonction publique et lui notifie la décision moyennant un préavis de 3 mois pour la fin d'un mois (al. 2). En cas de violation grave des devoirs de service, l'autorité de nomination peut procéder au renvoi du titulaire de fonction publique avec effet immédiat, cas échéant sans avertissement préalable (al. 3). Pour autant que l'état des fonctions le permette et que la mesure lui paraisse opportune au vu des faits pris en compte, l'autorité de nomination peut ordonner le déplacement dans un autre poste ou une autre fonction (al. 4). Selon la jurisprudence, l'autorité décide librement, dans les limites de son pouvoir d'appréciation dont elle devra néanmoins user de façon consciencieuse, si la résiliation est justifiée. L'existence d'un juste motif, autorisant le renvoi, même immédiat, n'a pas besoin d'être démontrée. Il suffit que le licenciement entre dans le pouvoir d'appréciation de l'autorité et apparaisse, au regard des prestations et du comportement de l'intéressé, comme une mesure défendable. En outre, selon l'article 33 let.a et d LPJA , le Tribunal administratif examine uniquement si l'autorité a abusé de son pouvoir d'appréciation ou l'a excédé; il n'est pas habilité à contrôler l'opportunité de la décision puisque aucun texte légal ne lui en donne la compétence (RJN 2002, p. 226 , p. 230 cons. 2b et les références, 1998, p. 207 , p. 209 cons. 3a et les références).

E. 3

a) Le recourant invoque premièrement une constatation inexacte des faits, dans la mesure où la décision querellée retient que l'agent de détention l'aurait informé d'une bagarre, alors qu'à son sens, seule une engueulade, voire une chamaillerie, lui aurait été rapportée. Il est avéré que le 24 juin 2012, le recourant a été informé par téléphone à 17h20 par la centrale de l'EEP A. qu'un incident s'était produit entre deux détenus à 16h35 et que la situation était revenue sous contrôle, sans qu'il soit fait mention d'une arme blanche. Les avis divergent en revanche sur l'information fournie par la centrale au recourant. Si on se réfère au dossier, force est de relever que la version présentée par J., l'agent de détention en poste à la centrale le jour des faits, n'a pas varié puisqu'il a expliqué, par téléphone le 26 juin 2012, puis lors de son audition ultérieure par le service pénitentiaire, avoir informé X. d'une "bagarre" entre deux détenus tout en précisant que le calme était revenu. De son côté, X. a utilisé les termes de "début d'altercation" dans son courriel du 25 juin 2012 ainsi que "d'altercation" dans ses observations du 7 septembre 2012. Selon le dictionnaire Larousse, une altercation est une querelle brève, soudaine et violente. Compte tenu de la constance des déclarations de l'agent de détention et des termes utilisés par le recourant lui-même dans le courriel du 26 juin 2012, il faut en conclure que celui-ci a bien été informé de la survenance d'une bagarre, à tout le moins d'une dispute. Ce n'est que lors de son audition le 28 juin suivant qu'il a réfuté avoir été informé d'une "bagarre" indiquant que seule une "engueulade" ou une "chamaillerie" avait été évoquée au téléphone. Partant, on ne saurait reprocher au Conseil d'Etat d'avoir constaté les faits de manière inexacte. b) Le recourant invoque ensuite une violation de l'article 46 al. 1 LSt . Il estime qu'un avertissement aurait dû être prononcé, et non le renvoi, attendu qu'il n'a pas volontairement omis d'informer la direction de piquet de la survenance d'une bagarre, puisqu'il a réagi en fonction des informations qui lui ont été données, à savoir qu'une engueulade s'était produite 40 minutes auparavant et que la situation était redevenue calme dans l'intervalle. On ne saurait davantage le suivre sur ce point. aa) Selon l'article 15 LSt , les titulaires de fonctions publiques doivent se montrer dignes de la confiance que leur situation officielle exige (al. 1). Ils accomplissent leurs tâches avec engagement, fidélité et impartialité, dans le respect des instructions reçues (al. 2). Selon le code de déontologie du SPEN, qui s'applique notamment aux agents de détention ainsi qu'à leurs supérieurs hiérarchiques (art. 1), ceux-ci doivent se comporter en

tout temps de manière à préserver la confiance et la considération que requiert leur fonction. Leur comportement est toujours discipliné et exemplaire (art. 5 al. 1). Ils doivent se soumettre aux ordres reçus des supérieurs (art. 10 al. 1). Selon le concept de service de piquet du SPEN, le piquet cellulaire de l'EEP A. est constitué du surveillant-chef et de surveillants-chefs adjoints. Le piquet cellulaire est appelé par le surveillant de service en dehors des heures de bureau en cas de situation particulière. Celui-là doit alors entre autre demander des explications, répondre aux questions posées, informer ou demander des instructions au piquet de direction, ainsi que se rendre à l'EEP A. en cas de nécessité. Le piquet de direction doit obligatoirement être averti notamment en cas de bagarre. En l'espèce, le recourant, qui possède un certificat d'agent de détention depuis 2008, a été assermenté et a signé le code de déontologie précité. Il occupe depuis le 7 juillet 2011 le poste de surveillant-chef adjoint de la division cellulaire de l'EEP A. Ce poste requiert à l'évidence une confiance et une intégrité particulière, notamment dans le cadre du service de piquet. On est en droit d'attendre de sa part une attitude irréprochable afin que ses supérieurs puissent se remettre à lui sans réserve. Lorsqu'il a été informé par téléphone du fait qu'une bagarre ou une altercation était survenue dans un secteur de l'établissement entre deux détenus, il lui appartenait, conformément au concept de service de piquet, de demander des explications sur les circonstances des événements afin de décider, en toute connaissance de cause, s'il était nécessaire qu'il se rende sur place et si les faits produits entraient dans les hypothèses nécessitant une annonce obligatoire au piquet de direction. Se contenter des informations données spontanément par le centraliste, à savoir qu'une bagarre était survenue mais que tout était rentré dans l'ordre, ne correspond à l'évidence pas aux devoirs clairs mentionnés dans ledit concept, pas plus qu'aux règles de déontologie précitées. Dans ces circonstances, la question de savoir s'il peut lui être reproché de ne pas avoir cherché à savoir si une arme avait été utilisée, attendu que l'existence de celle-ci ne semble avoir été rapportée que dans la soirée, lors du souper des agents de détention, peut demeurer ouverte. Ainsi, comme le relève à juste titre le Conseil d'Etat, la légèreté avec laquelle le recourant a traité l'information reçue aurait pu conduire à une situation des plus délicates. Hormis l'ordre donné par ce dernier à la centrale de veiller à ce que les protagonistes ne se croisent pas durant la distribution des repas au self service, aucune autre mesure n'a pu être prise par la direction de piquet pour éviter une nouvelle confrontation entre les deux détenus. Aussi ces derniers se sont-ils retrouvés ensemble le lendemain lors du petit-déjeuner ainsi que dans la même file pour se rendre au détecteur, aux ateliers et à la pause. Pour l'ensemble de ces motifs, le Conseil d'Etat pouvait considérer, sans faire preuve d'arbitraire, que le comportement du recourant qui n'a pas cherché à obtenir plus d'informations que celles qui lui avaient été communiquées par la centrale, ce qui l'a conduit à renoncer à avertir le piquet de direction, était de nature à faire douter de son intégrité et de sa fiabilité, au point de rompre définitivement le rapport de confiance. bb) Contrairement à ce que soutient X., un avertissement, en lieu et place du renvoi, ne se justifiait pas. On rappellera qu'au regard des principes dégagés ci-dessus, le renvoi peut être prononcé sans avertissement préalable notamment si, compte tenu de la fonction en cause, de la nature des faits reprochés au titulaire et de la personnalité de celui-ci, on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que le comportement incriminé s'améliore, de manière à assurer durablement la bonne marche du service (v. cons. 2b). Dans le cas particulier, l'argument invoqué par le recourant contre la décision provisoire du 4 juillet 2012 selon lequel il aurait agi conformément à la marge de manœuvre qui incombait à sa fonction a conduit, à juste titre, le Conseil d'Etat à douter de son aptitude à assumer la charge d'agent de détention. Le

concept de service de piquet prévoit une annonce obligatoire au piquet de direction en cas de bagarre notamment. La seule marge d'appréciation réside dans la décision, pour le piquet cellulaire, de se rendre ou non sur place en fonction de la situation. En considérant qu'il disposait d'une marge d'appréciation pour avertir ou non son supérieur hiérarchique, le recourant démontre qu'il n'a pas compris sa mission, alors qu'elle lui avait pourtant été rappelée le 20 janvier 2012 en réponse à un manquement analogue à la présente situation. Il avait alors omis d'annoncer au piquet de direction l'intervention du SMUR durant un week-end, alors que cette annonce est obligatoire au même titre que l'est celle en cas de bagarre. Force est ainsi de constater que c'est sans arbitraire que le Conseil d'Etat a conclu que le recourant n'entendait pas réellement modifier son approche du service de piquet et qu'elle ne correspondait pas aux attentes mises en lui. Il apparaît en conclusion que la résiliation litigieuse est une mesure soutenable et proportionnée aux faits reprochés, même si elle peut paraître sévère au vu du nombre d'années de service et de l'engagement professionnel dont le recourant semble avoir témoigné. La requête de moyen de preuve tendant à l'audition de J., le centraliste de l'EEP A. en poste le jour des faits, ne se justifie pas, les déclarations contenues au dossier étant suffisantes pour juger la cause.

E. 4

Le recours doit en conséquence être rejeté. Selon la pratique constante de la Cour de céans en matière de rapports de service, la procédure est gratuite. Vu le sort de la cause, il n'y a en outre pas lieu à allocation de dépens.

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