

Arrêt du TF 8C_118/2013 : un policier licencié sur le champ après 11 mois de procédure

Le Tribunal fédéral vient de rendre un arrêt concernant le licenciement pour justes motifs d'un policier fribourgeois.

Les motifs ayant amené à cette décision sont les suivants : l'intéressé s'est inscrit à une formation (master) sans l'autorisation de sa hiérarchie. Il s'est par ailleurs fait l'auteur de plusieurs refus d'ordre (essayage d'uniforme, ouverture d'enquête, changement de bureau) avant de menacer son employeur du dépôt d'une plainte pénale, après que ce dernier lui ait fait part que son comportement avait été la cause d'un arrêt de travail du chef de brigade.

L'arrêt met en exergue la procédure publique, basée sur la Loi sur le Personnel de l'Etat de Fribourg (LPers) en indiquant l'ouverture par la direction d'une procédure de renvoi pour justes motifs le 24 mars 2010 avec finalement licenciement pour justes motifs prononcé le 16 février 2011 avec effet au 28 février 2011. Entre deux, l'intéressé a été suspendu de ses fonctions (tout en étant encore payé) le 10 juin 2010 avec renouvellement les 13 décembre 2010 et 13 janvier 2011. On constate donc qu'il peut se passer presque une année entre le lancement de la procédure et le licenciement pour justes motifs proprement dit. La LPers n'exige pas la même rapidité de réaction que l'art. 337 CO. En outre l'art. 45 LPers demande, lorsque les circonstances le permettent, un avertissement écrit préalable. Le droit d'être entendu doit également être garanti. On peut toutefois légitimement se poser la question de la gestion dans le temps de ce dossier de renvoi pour justes motifs. En effet, malgré ce qui vient d'être relevé, l'art. 32 al. 4 et 5 du Règlement de la loi sur le personnel de l'Etat (RPers) précise bien que lorsque le motif est grave et prouvé (ou avoué), l'autorité d'engagement rend la décision de renvoi immédiatement après avoir entendu oralement le collaborateur et cette décision de renvoi prend effet dès sa réception par le collaborateur ou la collaboratrice. Or, à la fois le choix de suspendre le recourant de ses fonctions puis de lui donner un congé avec effet immédiat le 16 février 2011 pour la fin du mois, peuvent faire penser que la procédure n'a pas été menée en application stricte de la loi, ceci d'autant plus que l'immédiateté de la réaction n'empêche pas l'exercice du droit d'être entendu.

L'arrêt relève sur ce dernier point, suite à la demande du recourant d'administrer de nouvelles preuves en interrogeant des collègues, qu'il est possible de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes, lorsque le fait dont les parties veulent rapporter l'authenticité n'est pas important pour la solution du cas, lorsque les preuves résultent déjà de constatations versées au dossier ou lorsque le juge parvient à la conclusion qu'elles ne sont pas décisives pour la solution du litige ou qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion. Ce refus d'instruire ne viole le droit d'être entendu des parties que si l'appréciation anticipée de la pertinence du moyen de preuve offert, à laquelle le juge a ainsi procédé, est entachée d'arbitraire.

Un autre élément à retenir est celui du devoir d'obéissance dans le domaine public, plus particulièrement encore dans celui de la police. Le refus de se conformer aux instructions des supérieurs n'est admissible que si ces dernières sont clairement illégales (cons. 4.2.2).

Cet arrêt confirme une certaine logique et sanctionne un employé qui a tout de même cumulé les comportements répréhensibles. Il donne toutefois un aspect un peu trop laxiste de la procédure à suivre en cas de licenciement avec effet immédiat, procédure d'autant plus extraordinaire dans le domaine public que le personnel y jouit d'une protection de la place de travail certaine.

Adrien de Steiger – Droit

