

100.2016.37

DEJ/BEJ

Tribunal administratif du canton de Berne
Cour des affaires de langue française

Jugement du 12 juin 2017

Droit administratif

B. Rolli, président
T. Müller et M. Moeckli, juges
J. Desy, greffier

A _____
représenté par Me B. _____
recourant

contre

Canton de Berne
agissant par la Direction de la police et des affaires militaires du canton de Berne
(POM)
Kramgasse 20, 3011 Berne
intimé

relatif à une décision sur recours de la POM du 5 janvier 2016
(résiliation des rapports de service)



En fait:

A.

A._____, né en 1961, a travaillé depuis le mois de juin 2000 au sein du Foyer d'éducation C._____, (FEC) en qualité de garde de nuit. En mai 2014, suite notamment à la découverte d'un taux d'alcoolémie dans le sang de 0.6 pour mille environ à la prise de service, le FEC a ouvert une procédure de résiliation des rapports de travail à l'encontre de son employé. Après avoir octroyé à A._____, représenté par un mandataire professionnel, le droit de s'exprimer, le FEC a, par décision du 24 février 2015, mis un terme à ses rapports de service avec effet au 31 mai 2015 et l'a libéré de ses fonctions avec effet immédiat.

B.

Le 24 mars 2015, l'intéressé, toujours représenté en procédure, a formé recours contre la décision précitée auprès de la POM. Cette autorité a, par décision sur recours du 5 janvier 2016, rejeté le recours.

C.

En date du 25 janvier 2016, A._____, toujours représenté par un mandataire professionnel, a recouru contre cette décision sur recours auprès du Tribunal administratif du canton de Berne (TA) en concluant, sous suite des frais et dépens, à son annulation. Dans sa réponse au recours du 14 mars 2016, l'intimé a conclu au rejet du recours, sous suite de frais. Il a brièvement pris position sur certains griefs évoqués par le recourant, s'en remettant pour le surplus aux motifs contenus dans la décision contestée.

En droit:

1.

1.1 Aux termes de l'art. 74 al. 1 de la loi cantonale du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA, RSB 155.21) auquel renvoie l'art. 108 al. 1 de la loi cantonale du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers, RSB 153.01), le TA connaît en qualité de dernière instance cantonale des recours contre les décisions et décisions sur recours fondées sur le droit public. En l'occurrence, la décision contestée ressortit incontestablement au droit public et a trait à la résiliation de rapports de service. Aucune des exceptions prévues aux art. 75 ss LPJA n'étant par ailleurs réalisées, elle peut donc faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal de céans.

1.2 Le requérant, débouté par l'instance précédente, est formellement lésé par la décision contestée. Il peut en outre justifier d'un intérêt digne de protection à la contester et a donc qualité pour agir au sens de l'art. 79 al. 1 LPJA. Interjeté au surplus en temps utile auprès de l'autorité de justice administrative compétente et par un mandataire dûment légitimé, le recours est recevable (art. 15, 32, 41 ss et 81 LPJA). Compte tenu de l'effet dévolutif du recours adressé à la POM, la décision rendue sur recours par cette dernière a remplacé la décision du FEC du 24 février 2015. Dans la mesure où le requérant conclut également à l'annulation de cette décision, son recours est irrecevable (JAB 2010 p. 411 c. 1.4; MERKLI/AESCHLIMANN/HERZOG, *Kommentar zum bernischen VRPG*, 1997, ad art. 60 n. 7).

1.3 Le fait que le FEC ait fermé ses portes le 31 octobre 2016 n'influence pas la recevabilité du recours, seule étant litigieuse à ce stade la question de la validité du licenciement. Cas échéant, dans un second temps, il appartiendra au requérant de faire valoir ses droits découlant de l'art. 29 LPers (voir également JAB 2010 p. 337 c. 5).

1.4 Le pouvoir d'examen du TA résulte de l'art. 80 let. a et b LPJA (et de l'art. 108 LPers). Il est donc limité au contrôle du droit (y compris la constatation des faits), à l'exclusion des questions d'opportunité.

2.

Les conditions d'engagement du personnel du FEC étaient régies par la législation sur le personnel de l'administration cantonale (art. 2 al. 1 LPers) et le recourant a donc un statut d'employé au sens de l'art. 3 al. 2 LPers (voir également la disposition transitoire T1-1 al. 1 LPers). D'après l'art. 25 al. 1 phr. 1 LPers, l'autorité de nomination peut résilier par écrit les rapports de travail pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de trois mois. Pour résilier des rapports de travail, elle doit invoquer des motifs pertinents qui ne sont pas exhaustivement énumérés à l'art. 25 al. 2 LPers. Aux termes de cette dernière disposition, les motifs sont en particulier considérés comme pertinents lorsque l'employé ou l'employée

- a. fournit des performances insuffisantes;
- b. n'a, à plusieurs reprises, pas respecté les instructions de ses supérieurs;
- c. perturbe durablement l'ambiance de travail dans son service par son comportement durant les heures de travail, ou
- d. exerce un harcèlement sexuel à l'égard d'autres collègues ou de personnes assistées ou se trouvant dans une relation de dépendance.

La notion de motifs pertinents doit être distinguée de celle des raisons graves justifiant une résiliation avec effet immédiat des fonctions d'employé (voir les "justes motifs" au sens de l'art. 26 LPers et de l'art. 337 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220). L'existence d'une raison grave ou d'un juste motif est suffisante pour fonder un motif pertinent selon l'art. 25 al. 2 LPers. Inversement, un motif pertinent ne constitue pas nécessairement une raison grave ou un juste motif justifiant un licenciement immédiat, ces notions étant plus restrictives que celle de motif pertinent (JAB 2000 p. 312 c. 2a, 1999 p. 433 c. 5a, 1989 p. 64 c. 3b; JTA 20010 du 4 juin 1997 en la cause G., c. 2; DANIEL VON KAENEL, *Die Beendigung des Angestelltenverhältnisses nach bernischem Personalrecht* in JAB 1996, p. 193 ss, en particulier p. 200). Par motif pertinent, on entend un motif concret d'un certain poids. De façon générale, une résiliation est justifiée lorsque la poursuite de l'engagement va à l'encontre de l'intérêt public, en particulier d'un bon fonctionnement de l'administration (JAB 1999 p. 433 c. 5a et b, avec références). Pour admettre l'existence d'un motif de résiliation, il suffit que la personne concernée ne parvienne pas à s'adapter

dans son service ou refuse de collaborer dans un climat de confiance (D. VON KAENEL, op. cit., p. 200 et 211; PETER HÄNNI, *Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz*, 2002, p. 515: arrêt du TA ZH du 2 septembre 1999, autres exemples: p. 518 s.). Des violations des devoirs de service ou une mise en danger du rapport de confiance sont reconnus comme motifs pertinents de résiliation (JAB 2000 p. 312 c. 2b). De même, des manquements caractérisés ainsi que des problèmes privés ou des comportements qui entravent la loyauté et la crédibilité peuvent selon les circonstances justifier un licenciement (JAB 2006 p. 97 c. 4.2). En résumé, la résiliation doit apparaître comme nécessaire et appropriée. L'examen de ces conditions suppose une appréciation de l'ensemble des circonstances concrètes. Pour juger du comportement de la personne intéressée, l'autorité de résiliation, plus proche de la situation concrète que le Tribunal, dispose d'un certain pouvoir d'appréciation (JAB 2009 p. 107 c. 9.1, 2007 p. 538 c. 3.3 et 4; D. VON KAENEL, op.cit., p. 193 ss; P. HÄNNI, *La fin des rapports de service en droit public*, dans RDAF 1995 p. 418 ss; TOBIAS JAAG, *Das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich - ausgewählte Fragen*, dans ZBI 95/1994 p. 462 ss; SCHROFF/GERBER, *Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen*, 1985, p. 80 ss et 99 ss).

3.

3.1 La décision entreprise retient qu'il existe un motif pertinent de résiliation au sens de l'art. 25 al. 2 LPers dès lors qu'à deux reprises, le recourant a présenté un taux d'alcoolémie incompatible avec sa fonction. La POM a également considéré que les contrôles d'alcoolémie réalisés par le FEC avaient été effectués dans le respect des dispositions légales. Par ailleurs, si elle constate que la décision de résiliation est intervenue tardivement, elle retient que cette dernière ne viole pas le principe de proportionnalité.

3.2 Il ressort du dossier que le recourant a commencé à travailler au sein du service de sécurité du FEC le 15 juin 2000, en qualité de garde de nuit (voir décision de nomination du 18 juin 2000, dossier [dos.]

Personaldossier [Pers] 2001-2003). Le 15 décembre 2000, son engagement provisoire a pris fin et le statut d'employé lui a été accordé (dos. Pers 2005). En août 2013, sur la base d'un soupçon concret envers le recourant, le responsable ad interim du service de sécurité du FEC lui a ordonné de se soumettre à un test d'alcoolémie (voir les réponses du FEC à la POM au dos. POM 58). Ce test de l'haleine a mis en évidence une concentration d'alcool dans le sang de 0.25 pour mille, après six heures de service (voir dos. Pers. 3017). Suite à ce contrôle, une séance a eu lieu le 2 octobre 2013 à laquelle ont participé la directrice du FEC, le chef du service de sécurité et le recourant. Selon l'"aide-mémoire" rédigé à la suite de cette séance et signé par la directrice du FEC, le recourant a été informé à cette occasion que, pour des raisons de sécurité, une tolérance zéro en matière d'alcool et de drogue était de rigueur dès la prise de service (dos. Pers 3017). Le 7 avril 2014, la direction du FEC a décidé d'effectuer un contrôle de routine des gardes de nuit, comprenant notamment un test d'alcoolémie dans l'haleine (voir rapport du contrôle du 7 avril 2014 au dos. Pers 3019-3020). Il a alors été constaté chez le recourant une concentration d'alcool de 0.6 pour mille environ, au moment de sa prise de service. Suite à ce contrôle, le recourant n'a pu prendre son service et est rentré chez lui. Le 14 avril 2014, au cours d'un entretien auquel était présent la directrice du FEC, le recourant a pu expliquer, notamment, que le travail de nuit lui pesait et qu'il était suivi médicalement depuis une semaine en raison de son problème d'alcoolémie (dos. Pers 3021). La directrice du FEC lui a alors proposé une nouvelle orientation professionnelle à l'externe, la possibilité de résilier lui-même son contrat de travail et de conclure une convention de départ pour fin août 2014, ce à quoi le recourant a répondu qu'il préférerait s'entretenir tout d'abord avec son médecin avant de prendre une décision. Le 16 avril 2014, le recourant a téléphoné au FEC et confirmé, selon la note téléphonique rédigée à la suite de cette conversation, qu'il allait chercher une nouvelle place de travail (dos. Pers 3022). Le FEC lui a indiqué qu'il recevrait le projet de convention de départ dès que sa traduction en français aura été effectuée. Lors de son téléphone du 7 mai 2014 au FEC, après réception dudit projet de convention, le recourant a signifié qu'il n'était pas question d'une séparation (*Trennung* selon la note téléphonique), mais qu'il souhaitait travailler au sein du service de sécurité de jour, alléguant que ses problèmes de

consommation d'alcool étaient sous contrôle grâce aux médicaments, que ses collègues lui avaient témoigné leur confiance et envisageaient de pouvoir continuer à travailler avec lui (voir note téléphonique au dos. Pers 3024). Le FEC a alors formellement annoncé, le 15 mai 2014, au recourant qu'il envisageait de résilier son contrat de travail et lui a permis de s'exprimer à ce propos. Le 26 mai 2014, le recourant, représenté par un mandataire professionnel, a contesté l'existence de motifs justifiant un licenciement (dos. Pers 3032). Deux entretiens téléphoniques ont eu lieu entre le mandataire du recourant et le FEC les 4 et 6 novembre 2014 (dos. Pers 3033). Le suppléant du chef du service de sécurité du FEC a adressé le 11 novembre 2014 un courriel aux dirigeants du FEC (dos. Pers 3034), dans lequel il est évoqué que deux membres du service de sécurité avaient rapporté avoir senti des odeurs d'alcool dans l'haleine du recourant à plusieurs reprises. Le même courriel mentionne également que les membres du service de sécurité de nuit feraient confiance au recourant malgré son éventuel problème d'alcool, à l'inverse de l'équipe de jour qui ne voudrait pas travailler avec lui. Le suppléant du chef du service de sécurité du FEC a encore fait part du fait que son sentiment personnel sur les capacités et la fiabilité du recourant était plutôt négatif dans la mesure où une consommation probable d'alcool n'était pas du tout compatible avec le service de sécurité. Il a finalement exposé que le recourant devrait garantir une consommation nulle à chaque prise de service. Après avoir pu consulter son dossier personnel, le recourant a, par son mandataire, pris position le 4 décembre 2014, en niant une nouvelle fois l'existence de motifs justifiant une résiliation des rapports de service et a joint à son envoi un certificat médical de son médecin généraliste traitant attestant qu'il avait été suivi du 9 avril au 15 juillet 2014 en raison d'un problème lié à sa consommation d'alcool et que les objectifs de réduction de la consommation avaient été atteints et permettaient d'entrevoir une suite favorable (dos. Pers 3039-3042). Par décision du 24 février 2015, le FEC a résilié les rapports de service du recourant au 31 mai 2015, le libérant immédiatement de ses fonctions (dos. Pers 3051-3052).

4.

4.1 Le recourant conteste tout d'abord la légalité des contrôles d'alcoolémie subis. En substance, il fait valoir que ni son contrat de travail, ni un quelconque règlement interne du FEC ne lui impose de se rendre totalement sobre au travail. Sur cette base, il conteste que son employeur ait pu lui ordonner de se soumettre à des tests d'alcoolémie, lesquels constituent des données au sens de la loi cantonale du 19 février 1986 sur la protection des données (LCPD, RSB 152.04). C'est uniquement en raison de son respect de la hiérarchie, dont son employeur aurait abusé, qu'il aurait accepté de se soumettre à ces tests. Par ailleurs, le recourant estime que ces tests auraient dû être effectués par un médecin.

4.1.1 S'agissant du droit applicable, on relèvera d'emblée, contrairement à ce qu'a laissé entendre la POM dans sa décision litigieuse (ch. 5), que l'art. 105 Pers n'est pas applicable au présent cas. Cette disposition (renvoyant au CO), concerne le chapitre de la responsabilité (ch. 6, art. 100 ss LPers; J. WICHTERMANN in MÜLLER/FELLER, *Bernisches Verwaltungsrecht*, 2013, p. 118 n. 41) et non l'ensemble des dispositions régissant les (droits et obligations des) rapports de travail. Les droits et obligations résultant des rapports de travail sont donc en principe régis par la législation bernoise sur le personnel. Les dispositions du CO sur le contrat de travail (art. 319 ss CO) peuvent au plus être appliquées par analogie afin de combler une lacune dans le droit public cantonal (JAB 2006 p. 529 c. 5.3; VON KAENEL/ZÜRCHER in MÜLLER/FELLER, *Bernisches Verwaltungsrecht*, 2013, p. 54 n. 11). La LCPD prévoit par ailleurs que le traitement de données personnelles (art. 2 LCPD) n'est autorisé que lorsque la loi l'autorise expressément ou lorsqu'il sert à accomplir une tâche légale (art. 5 LCPD). Par ailleurs, selon l'art. 6 LCPD, *le traitement de données particulièrement digne de protection [art. 3 LCPD] est autorisé uniquement à la condition supplémentaire que l'admissibilité repose clairement sur une base légale (let. a), l'accomplissement d'une tâche définie par la loi l'exige impérativement (let. b), ou encore que la personne intéressée y ait donné son accord exprès (let. c)*. Les tests d'alcool auxquels a été soumis le recourant constituent un traitement de données particulièrement digne de protection au sens de l'art. 3 LCPD, dès

lors qu'ils révèlent une information relative à sa sphère intime (art. 3 al. 1 let. b LCPD). Les prises de sang devaient ainsi respecter les exigences posées à l'art. 6 LCPD.

4.1.2 La doctrine (PHILIPPE MEIER, *Protection des données*, 2010, p. 719 n° 2220 ss; voir également WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 2014, p. 335) retient que "lorsque l'exercice d'une profession requiert un état de sobriété (alcoolique, toxicologique et médicamenteuse) complet, l'employeur est en droit de soumettre l'employé à *des tests périodiques* (contrôles abstraits ou préventifs – c'est-à-dire hors tous soupçons particuliers – et systématiques)". Le contrôle est, dans ce cas, légitimé par des impératifs de sécurité, car l'absorption d'alcool ou de drogue crée un danger pour la sécurité tant de l'employé que de ses collègues ou de tiers. A titre d'exemples, les professions avec port d'arme ou nécessitant une concentration absolue sont évoquées, mais également le cas d'un travailleur social actif dans la prévention de l'alcoolisme ou de la toxicomanie (PH. MEIER, op. cit., p. 720 n° 2222).

4.1.3 Comme l'a relevé la POM, il n'existe aucune base légale autorisant spécifiquement le FEC à procéder à des tests d'alcoolémie dans l'haleine auprès de ses collaborateurs. Il n'y a pas non plus de directives internes au FEC prévoyant de tels tests et la décision de nomination à l'essai du 18 juin 2000 (dos. Pers. 2003), pas plus que la décision constatant la fin de la période probatoire et octroyant au recourant le statut d'employé du 15 décembre 2000 (dos. Pers. 2005), ne contiennent une information allant dans ce sens. On relèvera toutefois que l'intéressé a donné son accord pour la réalisation de chacun de ces tests, qui n'ont ainsi pas été réalisés contre sa volonté (voir en particulier l'art. 6 let. c LCPD). Même si, comme relevé dans le recours, il y a lieu de relativiser quelque peu cet accord en raison du rapport de subordination et des dépendances économique ou psychologique qui peuvent exister sur les lieux de travail, on peut constater que ce n'est que dans le recours adressé à la POM que la légalité des contrôles a véritablement été remise en question par le recourant (seul un doute ayant été exprimé à cet égard dans la prise de position du 26 mai 2014). S'il entendait s'opposer à ces contrôles, on pouvait s'attendre à ce que le recourant se manifeste dès le premier contrôle, à tout le moins, à

l'occasion du second et non qu'il attende la procédure de résiliation et d'être représenté par un mandataire pour s'offusquer de leur réalisation.

4.1.4 Il faut ensuite relever que le recourant a été engagé en qualité de garde de nuit au sein du service de sécurité du FEC, qui était un foyer d'éducation accueillant des adolescents et des jeunes hommes jusqu'à 22 ans, normalement doués et présentant des problèmes de comportement. À ce titre, ce foyer exécutait avant tout des mesures éducatives de droit pénal des mineurs tendant à la réinsertion sociale des intéressés. Du cahier des charges du recourant (voir la description de poste au dos. Pers. 3008-3010 et le certificat de travail intermédiaire établi le 10 mars 2016 au dos. Pers. 3057-3058), il ressort, notamment, les tâches d'"assurer le calme et l'ordre sur le plan de la sécurité dans toute l'institution 24h sur 24h", d'"adopter les mesures pour abaisser la tension lors d'interventions face à des mouvements de violence en milieu fermé et ouvert" et de "faire des contrôles et appliquer le règlement sur la consommation d'alcool". A l'instar de la POM, il faut ainsi souligner que le recourant devait ainsi, d'une part, garantir l'ordre au sein du FEC et la sécurité de ses pensionnaires pendant son service et, d'autre part, assurer l'application par les pensionnaires des règles de comportement relatives à la consommation d'alcool. A l'évidence, une personne qui a consommé de l'alcool ne peut pleinement réaliser ces tâches. Certes, le recourant n'était pas armé lorsqu'il était en service (voir ci-avant c. 3.2), mais l'on doit pouvoir attendre d'un collaborateur de la sécurité qu'il soit en pleine possession de ses moyens et apte à réagir adéquatement en cas d'urgence, ce qui n'est à l'évidence pas le cas d'une personne qui a consommé de l'alcool. Par ailleurs et surtout, la situation du recourant peut être comparée à celle, évoquée par la doctrine, d'un travailleur social actif dans le domaine de la prévention de l'alcoolisme, dès lors qu'il lui revenait d'effectuer des tests d'alcoolémie auprès de certains pensionnaires et de vérifier leur bon respect du règlement sur la consommation d'alcool. Selon l'art. 8 al. 2 let. b de la loi cantonale du 16 juin 2011 sur les mesures restreignant la liberté des mineurs dans le cadre de l'exécution des peines

et mesures et de l'aide à la jeunesse (LMMin, RSB 341.13), le commerce, la possession ou la consommation d'alcool ou de stupéfiants est interdite aux pensionnaires et sont susceptibles d'entraîner des sanctions disciplinaires. Dans un souci de cohérence vis-à-vis des pensionnaires du FEC, il n'est dès lors pas tolérable que la personne chargée de contrôler le respect de ces règles ne les suive pas lui-même à la lettre. Un collaborateur dont l'haleine est chargée d'alcool n'est à l'évidence pas crédible dans ses fonctions, même si le taux d'alcool n'atteint pas en lui-même des valeurs importantes. Au demeurant, le recourant n'ignorait pas les exigences posées à ses collaborateurs par la direction à cet égard (tolérance zéro, voir aide-mémoire faisant suite la séance du 2 octobre 2013). Peu importe à cet égard qu'il n'ait apparemment pas signé cet aide-mémoire ou même qu'il ait eu ou non connaissance de cette pièce, dans la mesure où il admet lui-même dans son recours du 25 janvier 2016 (p. 4 art. 2) avoir eu une remarque à ce sujet le 2 octobre 2013. Ainsi, en vertu de ce qui précède, il appert que c'est à bon droit que la POM a considéré que le FEC pouvait réaliser des tests d'alcoolémie, dès lors que le bon accomplissement d'une tâche définie par la loi – la bonne exploitation du FEC rattaché à la POM (voir art. 2 al. 1 let. c et art. 10 al. 1 let. c de l'ordonnance du 18 octobre 1995 sur l'organisation et les tâches de la Direction de la police et des affaires militaires [Ordonnance d'organisation POM [OO POM], RSB 152.221.141]; voir également la LMMin) – exige impérativement que les membres du service de sécurité soient aptes à accomplir leur mission (voir art. 6 al. 1 let. b LCPD). Le fait que le contrôle soit effectué sur la base de soupçons (ainsi qu'il en a été pour le contrôle réalisé en août 2013) ou de façon préventive (ainsi qu'il en a été pour le contrôle d'avril 2014) ne joue aucun rôle en l'espèce, seule étant déterminante la question de la sécurité du FEC et l'efficacité des mesures décrétées à l'égard de ses pensionnaires.

4.2 Le recourant conteste ensuite que les contrôles d'alcoolémie aient été effectués par un responsable du FEC et non un médecin. Il est vrai que la doctrine retient qu'en règle générale, un médecin doit effectuer ledit test

et doit indiquer uniquement si l'employé est apte à effectuer son travail, gardant confidentiels les résultats (voir WYLER/HEINZER, op. cit., p. 336). En l'espèce, à l'instar de ce qu'a retenu l'intimé et de la documentation citée, l'on doit toutefois reconnaître qu'il ne s'agissait pas d'un test invasif (par exemple prise de sang ou d'urine), mais d'un test d'alcoolémie dans l'haleine, lequel est couramment utilisé, y compris par les employés du service de sécurité du FEC, à l'égard de ses pensionnaires. En outre, le résultat n'aurait en aucun cas été différent puisque le médecin aurait dû indiquer à l'employeur que le recourant n'était pas sobre, condition nécessaire à la prise de service.

4.3 Il découle de ce qui précède que les contrôles d'alcoolémie subis par le recourant ne peuvent être qualifiés d'illégaux, dans la mesure où ils découlent logiquement des exigences de la fonction exercée.

5.

Le recourant nie ensuite l'existence d'un motif pertinent justifiant son licenciement. Il fait ainsi valoir que le premier contrôle d'alcoolémie, réalisé en août 2013, n'est pas déterminant dans la mesure où seul un taux d'alcoolémie de 0.25 pour mille a été découvert et qu'une telle concentration d'alcool dans le sang n'a pu avoir aucune conséquence sur ses facultés professionnelles. Il déclare également que la pratique de la tolérance zéro en matière d'alcool n'avait jamais été énoncée à ce moment là et qu'on ne saurait lui reprocher ce test d'alcoolémie positif. En ce qui concerne le deuxième test d'alcoolémie, le recourant reconnaît une erreur (légère) de sa part, mais nie qu'elle suffise, à elle seule, à justifier son licenciement. Finalement, il allègue que les motifs de licenciement invoqués par le FEC ne sont pas véritablement importants, puisque ledit licenciement est intervenu en février 2015 seulement et qu'il a pu travailler entre le second test d'alcoolémie et cette date.

5.1 En l'espèce, il ressort du dossier que le recourant a présenté, en août 2013, un taux d'alcoolémie de 0.25 pour mille après six heures de service. Il ne fait ainsi aucun doute que l'intéressé présentait un taux d'alcoolémie notablement plus élevé au moment de sa prise de service, à

moins qu'il n'ait consommé de l'alcool sur son lieu de travail, ce qui, d'une part, n'est pas allégué par le recourant et, d'autre part, ne ressort nullement du dossier. Quand bien même l'aide-mémoire rédigé à la suite de l'entretien du 2 octobre 2013 n'est pas signé par le recourant et ne lui a peut-être pas été remis, le recourant admet qu'une remarque concernant l'alcool lui a été faite à cette occasion (recours art. 2 p. 4; voir c. 4.1.4). C'est ainsi sur ces prémisses que le recourant s'est présenté à son poste de travail le 7 avril 2014 en ayant consommé de l'alcool, son taux d'alcoolémie s'élevant à plus de 0.6 pour mille.

5.2 Le FEC et la POM n'ont pas violé le droit lorsqu'ils ont admis qu'un tel comportement constituait un motif pertinent de résiliation des rapports de service au sens de l'art. 25 al. 2 LPers. En effet, même s'il y a lieu de relever le défaut de tout document exigeant explicitement l'absence de consommation d'alcool avant ou pendant le service (voir ci-dessus, c. 4.1.3), il est manifeste que la consommation d'alcool est incompatible avec la fonction exercée par le recourant, pour les motifs évidents de sécurité et d'exigence d'exemplarité énumérés ci-dessus (voir c. 4.1.4). Du reste, le recourant admet avoir commis une faute (même s'il la qualifie de légère), en se présentant alcoolisé à sa place de travail en avril 2014; il n'a du reste pas pu travailler à la suite de ce contrôle d'alcoolémie positif et a dû rentrer chez lui, ce qu'il ne conteste pas non plus. A ce stade, on rappellera qu'une résiliation ordinaire des rapports de travail au sens de l'art. 25 al. 2 LPers nécessite un motif pertinent, à savoir un motif concret d'un certain poids, et se distingue ainsi de la résiliation avec effet immédiat selon l'art. 26 LPers qui exige une raison grave ou un juste motif. Elle ne doit en principe pas être précédée d'un avertissement formel et sera en tout cas motivée de façon pertinente si la poursuite de l'engagement va à l'encontre de l'intérêt public, en particulier d'un bon fonctionnement de l'administration. De ce point de vue, il demeure sans incidence que le recourant n'ait, le cas échéant, reçu aucun avertissement formel, si le comportement qui motive son licenciement est susceptible à lui seul de perturber la relation de confiance et de justifier une résiliation des rapports de travail (JAB 2006 p. 97). Or, en l'espèce, la prise d'alcool constatée le 7 avril 2014 fait suite à un premier contrôle positif réalisé quelques mois auparavant, en août 2013, qui avait fait l'objet d'une discussion en octobre

2013. Il s'agit dès lors clairement d'une récidive. De plus, ainsi que le recourant l'a admis lors de l'entretien du 14 avril 2014, il apparaît qu'il a été suivi médicalement pour limiter sa consommation d'alcool. Sur cette base, eu égard également au fait que le recourant a indiqué que le travail de nuit le pesait et représentait, d'une certaine façon, la cause de cette consommation (voir motivation du recours in extenso), le FEC était fondé à ouvrir une procédure ordinaire de résiliation des rapports de service au sens de l'art. 25 al. 2 LPers, dès lors, d'une part, que la confiance en son collaborateur apparaissait fortement compromise (voir à ce propos également VGE 2013/389 du 17 juillet 2014 c. 5.1: cas d'un employé licencié à bon droit après avoir consommé de l'alcool avant de prendre son service) et, d'autre part, que la continuation de l'engagement ne paraissait plus non plus possible. En effet, on peine à discerner comment le FEC aurait pu continuer à employer dans son service une personne qui admet avoir un problème de consommation d'alcool, si cela entrave son aptitude à exercer les fonctions qui lui sont assignées. Or, un employé qui a consommé de l'alcool est à l'évidence moins à même d'assumer efficacement ses tâches de sécurité et est également très peu crédible lors du contrôle du taux d'alcoolémie des pensionnaires du foyer (contrôle qui pourrait entraîner des sanctions administratives à l'égard de ces derniers), tâches qui font partie de son cahier des charges (voir ci-avant c. 4.1.4). Qui plus est, le recourant a demandé à pouvoir intégrer le service de sécurité de jour en lieu et place du service nocturne, ce dernier lui pesant en raison des horaires pénibles et étant selon lui la cause supposée de sa consommation d'alcool. Dans ces circonstances, on peine à discerner comment les rapports de service auraient pu perdurer.

On notera encore, finalement, que ce n'est pas tant le taux d'alcoolémie présent chez le recourant, mais bien davantage le fait même d'avoir consommé de l'alcool et de se présenter avec une haleine chargée d'alcool lors de la prise de service qui s'avère déterminant. Il suffit de constater que le recourant a, à deux reprises au moins, consommé de l'alcool avant la prise de service, sans qu'il n'y ait lieu d'en définir de façon précise le taux d'alcoolémie (voir également VGE 2013/389 précité c. 4.2 à ce propos). Au demeurant, le recourant admet dans son recours qu'un taux d'alcoolémie supérieure à 0.3 pour mille a des conséquences au niveau de l'aptitude au

travail (recours art. 2 p. 4). Or, le contrôle d'avril 2014 s'avère bien au-dessus de cette limite et, une année auparavant, le contrôle d'alcoolémie réalisé avait mis en évidence un taux d'alcoolémie de 0.25 pour mille après six heures de service, soit certainement bien davantage au moment de la prise de service. On peut ainsi logiquement en déduire que l'aptitude au travail du recourant a été altérée à ces deux reprises au moins.

5.3 Cela étant, le FEC n'a pas poursuivi avec célérité la procédure de résiliation des rapports de travail, celle-ci étant au point mort entre fin mai et début novembre 2014. Il ressort également du dossier que le recourant a pu travailler pendant cette période. Selon les explications apportées à la POM par le FEC (voir dos. POM 55-58), ce dernier aurait accordé au recourant une sorte de dernière chance, dans la mesure où un traitement contre la dépendance avait été entrepris. Par ailleurs, le FEC a souhaité donner au recourant la possibilité de se stabiliser de façon à accroître ses chances de succès sur le marché du travail, de même qu'il a organisé, sans succès, des essais dans l'équipe de sécurité de jour. Le FEC explique ensuite que des indices clairs de consommation d'alcool étaient réapparus en novembre 2014. Avec la POM, il faut reconnaître que la preuve d'une nouvelle consommation d'alcool n'a pas été formellement rapportée en novembre 2014. On retiendra toutefois que deux collègues du recourant ont indiqué que celui-ci avait à nouveau senti l'alcool à plusieurs reprises. Il n'est certes pas exclu que cette odeur puisse être mise sur le compte de la consommation de bière sans alcool. Même si tel devait être le cas, on relèvera que le recourant n'a pas agi de manière adéquate en se présentant avec une haleine chargée, pouvant laisser croire à une consommation d'alcool. Sa crédibilité envers les pensionnaires ne pouvait en être que remise en question. Par ailleurs, peu après la reprise de la procédure de résiliation en novembre 2014, le recourant a produit un certificat médical daté du 2 décembre 2014 de son médecin traitant, indiquant qu'il avait été suivi en consultation entre le 9 avril et le 15 juillet 2014, en raison d'un problème lié à la consommation d'alcool. Le médecin relevait que "les objectifs de réduction drastique de la consommation d'alcool ont été atteints et permettent d'entrevoir une suite favorable". Au vu de ces indications, on ne saurait reprocher à la POM d'avoir retenu que cette attestation médicale n'était pas de nature à rétablir la confiance entre

le FEC et son employé, dès lors qu'il en ressortait que le recourant avait suivi un traitement pendant trois mois seulement et que ledit traitement ne visait qu'à "réduire" la consommation d'alcool. Rien n'indiquait que le recourant était désormais abstinente et même que l'abstinence serait désormais le but à atteindre. Dans cette mesure, il y a lieu de considérer que le motif de résiliation des rapports de service présent en avril 2014 a perduré. On relèvera également que le FEC a profité de ces quelques mois pour proposer au recourant des journées d'essai dans le service de sécurité de jour, lesquels essais se sont révélés sans succès. Par ailleurs, le recourant ne saurait alléguer avec succès que le fait qu'il ait pu continuer le travail après le contrôle d'alcool positif réalisé en avril 2014 signifiait que le FEC ne considérait pas ce fait comme un motif de résiliation. On relèvera à ce propos que la jurisprudence citée par le recourant (ATF 123 III 86) visait un employeur qui avait tout d'abord choisi la voie d'une résiliation ordinaire des rapports de service, puis avait changé d'avis et envisagé, sur la base des mêmes faits, un licenciement immédiat, ce que la jurisprudence fédérale ne permet pas. Toutefois, en l'espèce, il n'a jamais été question d'un licenciement immédiat, mais d'une résiliation ordinaire des rapports de service. Il est vrai que l'on peut s'interroger de la pertinence et l'opportunité d'avoir quelque peu tardé dans la procédure de résiliation, mais les explications apportées par le FEC paraissent crédibles et en faveur du recourant, qui aurait pu et dû mettre à profit cette période pour traiter de façon complète son problème d'alcool, ce qu'il n'a pu prouver, alors même qu'il savait qu'une procédure de résiliation de ses rapports de service était ouverte.

5.4 Au vu de ce qui précède, il s'avère que la POM n'a pas violé le droit en considérant qu'un motif de résiliation ordinaire des rapports de service existe au sens de l'art. 25 al. 2 LPers.

6.

Le recourant conteste en dernier lieu que la résiliation des rapports de service respecte le principe de proportionnalité.

6.1 Toute activité étatique est soumise au principe constitutionnel de la proportionnalité (art. 5 al. 1 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 [Cst., RS 101]). Ce principe signifie que la mesure prise doit être propre à atteindre le but d'intérêt public recherché, tout en respectant le plus possible la liberté de l'individu. En outre, un rapport raisonnable doit exister entre le résultat recherché et les limites à la liberté nécessaires pour atteindre ce résultat (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 7^{ème} éd., 2016, n. 514 ss). Aussi, il ne s'avère pas suffisant d'étayer une décision de licenciement par la seule preuve d'un motif pertinent. Bien plus, la dissolution des rapports de service doit toujours résister à l'examen du principe de la proportionnalité (JAB 2009 p. 107 c. 9.1, 2007 p. 538 c. 4). Cela vaut même si certains aspects de ce principe de droit constitutionnel filtrent déjà dans l'appréciation de l'existence d'un motif pertinent (JAB 2010 p. 157 c. 4.5.1 et références). Dans des constellations telles que celles données en l'espèce, cet examen se concrétise par une large pesée des intérêts en présence (JTA 2008/1255 du 20 avril 2009 c. 5.1). L'autorité saisie doit ensuite exercer son pouvoir d'appréciation en se fondant sur des critères objectifs aisés à concevoir et en tenant compte des circonstances du cas d'espèce. Si elle s'en abstient, elle commet une erreur d'appréciation (MERKLI/AESCHLIMANN/HERZOG, op. cit., art. 66 n. 26).

6.2 Il ressort de ce qui précède que le rapport de confiance liant le FEC et le recourant a été considérablement compromis, rendant la continuation de la collaboration impossible. Il faut encore une fois souligner que le recourant travaillait dans le domaine de la sécurité dans un foyer encadrant de jeunes adultes contre lesquels des mesures ont été prononcées par un juge ou procureur, soit dans un environnement particulièrement sensible. Certes, le recourant peut justifier, pendant 15 ans, de bonnes prestations de travail (à l'exception des compétences informatiques) avant les événements ici incriminés, ce que les échos de son activité donnés par le FEC confirment également. De telles circonstances sont susceptibles d'avoir une incidence sous l'angle du principe de la proportionnalité lorsque la résiliation des rapports de travail est motivée par des prestations insuffisantes, mais pas si celle-ci intervient, comme en l'espèce, en raison d'une perturbation du rapport de confiance. Dans ce dernier cas en effet, les bonnes prestations de l'employé ne peuvent en principe pas

contrebalancer l'intérêt de l'administration à licencier des personnes qui ne présentent plus les dispositions d'esprit nécessaires en vue d'une collaboration basée sur la confiance (JAB 2009 p. 443 c. 5.4.3). D'autant qu'on ne peut ici sous-estimer le risque de consommation d'alcool, eu égard au fait que le recourant tend à en attribuer la cause à la difficulté de travailler de nuit et aux modifications d'horaires que cela engendre.

Dans ces conditions, la cessation des rapports de service apparaissait bien comme l'unique possibilité dont disposait le FEC à l'encontre du recourant. Sous l'angle de la subsidiarité, on relèvera encore que le FEC a procédé à des tests d'engagement du recourant pour le service de sécurité de jour, mais que ces derniers n'ont pas été concluants. Par ailleurs, on peine à envisager d'autres mesures permettant la continuation des rapports de service.

6.3 Il s'ensuit que la résiliation des rapports de service étayée ici par un motif pertinent et avéré résiste également à l'examen du principe de la proportionnalité et qu'elle s'avère dès lors conforme au droit.

7.

7.1 Au vu de tout ce qui précède, le recours ne peut qu'être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

7.2 Le recourant qui succombe dans la présente procédure doit s'acquitter des frais de procédure et n'a pas droit à des dépens (art. 104 al. 1 et 108 al. 1 LPJA). La POM n'a pas non plus droit à des dépens (art. 108 al. 3 et 104 al. 3 LPJA).

Par ces motifs:

1. Le recours est rejeté.
2. Les frais de la présente procédure, fixés forfaitairement à Fr. 3'000.-, sont mis à la charge du recourant et compensés par son avance de frais.
3. Il n'est pas alloué de dépens.
4. Le présent jugement est notifié (R):
 - au mandataire du recourant,
 - à la POM.

Le président:

Le greffier:

Voie de recours

Dans les 30 jours dès sa notification écrite, le présent jugement peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public auprès du Tribunal fédéral, Schweizerhoquai 6, 6004 Lucerne, au sens des art. 39 ss, 82 ss et 90 ss de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF, RS 173.110). La valeur litigieuse au sens des art. 51 ss atteint Fr. 15'000.-.