

BGer 1C_10/2025 vom 18. Juli 2025

Bundesgericht, 2025-07-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_10_2025

FR: TF 1C_10/2025 du 18 juillet 2025

IT: TF 1C_10/2025 del 18 luglio 2025

Erwägungen

E. 1

La décision attaquée concerne des rapports de travail de droit public au sens de l' art. 83 let . g LTF. En tant qu'elle porte sur une résiliation immédiate des rapports de service, elle tranche une contestation pécuniaire et la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. qui ouvre la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF). Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF), contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par l'autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF), le recours en matière de droit public est en principe recevable. Sous réserve d'une motivation suffisante des griefs, les autres conditions de recevabilité sont au surplus réunies, de sorte qu'il convient d'entrer en matière. Le recours constitutionnel subsidiaire formé par la recourante en parallèle est partant irrecevable (cf. art. 113 LTF

a contrario).

E. 2

Se plaignant d'une constatation manifestement inexacte des faits, d'une violation de son droit d'être entendu et d'une application arbitraire du droit cantonal, le recourant remet en cause son licenciement immédiat.

E. 2.1

Aux termes de l'art. 61 de la loi cantonale sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers; RS/VD 172.31), l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 1). Les articles 337b et 337c CO (RS 220) s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif (al. 2).

Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence en droit privé, mais qui peuvent être appliqués par analogie au droit de la fonction publique (ATF 143 II 443 consid. 7.3; arrêt 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.1), la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle, qui 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 (ATF 142 III 579 consid. 4.2). 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). 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 (ATF 142 III 579 consid. 4.2). 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; arrêt 8C_376/2023 du 29 novembre 2023 consid. 5.2).

E. 2.2

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 (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 130 III 28 consid. 4.4; 123 III 86 consid. 2a). 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 (ATF 138 I 113 précité consid. 6.3.2). 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 (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 précité; 130 III 28 consid. 4.4 précité).

Ces principes jurisprudentiels, développés au regard de l' art. 337 CO , ne sont pas sans autre transposables aux rapports de travail de droit public. En ce domaine, le licenciement intervient 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 (ATF 138 I 113 consid. 6.4.1 et 6.5; arrêt 8C_376/2023 du 29 novembre 2023 consid. 5.3.2).

E. 2.3

Le Tribunal fédéral statue en principe sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l' art. 105 al. 2 LTF . La partie recourante ne peut critiquer la constatation de faits que si ceux-ci ont été établis en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte, c'est-à-dire arbitraire, et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF ; ATF 142 II 355 consid. 6). Conformément à l' art. 106 al. 2 LTF , la partie recourante doit

expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées. Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques de type appellatoire portant sur l'état de fait ou sur l'appréciation des preuves (ATF 145 V 188 consid. 2).

Appelé à revoir l'application faite d'une norme cantonale ou communale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue que si celle-ci apparaît insoutenable ou en contradiction manifeste avec la situation effective, ou encore si elle a été adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables, encore faut-il que celle-ci soit arbitraire dans son résultat. Si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne se révèle pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution - éventuellement plus judicieuse - paraît possible (ATF 150 I 50 consid. 3.2.7; 148 I 145 consid. 6.1; 140 III 167 consid. 2.1). Le grief de violation du droit cantonal est soumis à des exigences de motivation accrue (art. 106 al. 2 LTF ; cf. ATF 142 II 369 consid. 2.1).

E. 2.4

Le recourant conteste premièrement la validité du licenciement avec effet immédiat, estimant qu'il aurait été donné tardivement.

Comme retenu par la cour cantonale et rappelé par l'intimé dans ses déterminations, les publications Facebook des 22 mai et 3 juin 2019 n'ont pas fondé à elles seules un motif de licenciement du recourant. Une telle mesure n'a été envisagée par la DGEO qu'après avoir constaté que l'employé persistait, malgré la mise en garde faite lors de l'entretien du 11 juin 2019, à accuser sa hiérarchie et la direction de l'ETML de malversations ou de copinage. Ainsi, dans des courriels des 25 et 26 juin 2019, le recourant a encore réitéré ses accusations, de sorte qu'il n'était pas insoutenable pour l'instance précédente de prendre en compte cette dernière date pour examiner si le licenciement pour justes motifs avait été notifié dans un délai raisonnable. L'explication du recourant devant le Tribunal fédéral - tendant à retenir que son courriel du 26 juin 2019 pourrait être qualifié de déterminations spontanées envoyées dans le cadre de la procédure qui était en cours - ne change rien à cette appréciation.

Entre les 26 juin 2019 et 17 juillet 2019, date du prononcé du licenciement litigieux, se sont écoulés 21 jours (respectivement 15 jours ouvrables), soit une durée qui serait probablement trop longue dans des rapports de travail de droit privé. La Cour d'appel a toutefois, à juste titre, tenu compte de l'ouverture de la procédure de licenciement au 1er juillet 2019 pour examiner la validité de cette procédure de résiliation immédiate. En effet, en matière de rapport de travail de droit public, ce processus avait notamment pour finalité de garantir le droit d'être entendu du recourant en lui permettant de se déterminer et de faire valoir ses motifs avant qu'un licenciement immédiat ne soit prononcé. Cela étant, en ouvrant cette procédure le 1er juillet 2019, soit deux jours ouvrables après le dernier courriel du 26 juin 2019, le délai de réaction de l'employeur de droit public a été raisonnable et rien ne suggère qu'il aurait laissé traîner les choses. Il en va de même du licenciement lui-même intervenu rapidement après la réception des observations de l'employé.

E. 2.5

S'agissant des motifs du licenciement, reprenant la motivation de l'instance inférieure, la Cour d'appel a constaté que le recourant n'avait pas su faire preuve de la retenue qui était attendue de lui en publiant des messages sur Facebook démontrant son mépris envers

l'intimé, le DEF et la conseillère d'État. Les précédents juges ont par ailleurs considéré que le recourant ne contestait pas que les actes qui lui étaient reprochés constituaient une violation de son devoir de fidélité envers son employeur et que leur gravité justifiait un licenciement immédiat, de sorte que son grief était irrecevable.

Le recourant ne remet pas réellement en cause l'appréciation de l'instance précédente ayant déclaré irrecevable son grief au motif qu'il n'était pas motivé. Par conséquent, dans la mesure où l'exigence formelle de motivation au sens de l' art. 42 al. 2 LTF implique qu'elle soit pertinente et qu'elle indique clairement pour quelle raison la décision attaquée est contestée, il revenait au recourant de formuler des critiques portant précisément sur cet aspect (cf. ATF 123 V 335 consid. 1b; arrêt 1C_216/2025 du 30 avril 2025 consid. 2; Florence Aubry Girardin, in: Commentaire LTF, 3e éd. 2022, n° 38 ad art. 42 LTF). Pour ce motif, son grief doit aussi être déclaré irrecevable céans.

Le grief sur le fond devrait de toute manière être rejeté. Le recourant ne conteste pas avoir fait l'objet d'un rappel à l'ordre lors de l'entretien de service du 11 juin 2019 et qu'il était dès lors attendu de lui qu'il fasse preuve de retenue envers sa hiérarchie, au vu de l'influence qu'il pouvait avoir auprès des élèves et de ses collègues. Aussi, il n'était pas arbitraire de considérer qu'il n'avait pas su maintenir cette retenue, compte tenu des courriels envoyés les 25 et 26 juin 2019. Même s'il ne s'agissait pas d'une publication sur un réseau social, il n'était pas insoutenable de retenir que ce nouveau manquement avait porté gravement atteinte au rapport de confiance qui le liait à son employeur, justifiant dès lors un licenciement immédiat. Le recourant semble par ailleurs admettre que son comportement avait conduit à son licenciement avec effet immédiat, en soulevant à cet égard l'attitude illicite de l'administration cantonale qui aurait provoqué ces faits en informant sa direction des démarches qu'il avait entreprises en lien avec la procédure relative à son fils. Les longs développements consacrés à cette argumentation ne permettent toutefois pas de saisir pourquoi les propos qu'il avait tenus dans ses publications et courriels ne justifieraient pas un licenciement immédiat. Il n'est pas remis en cause que le recourant pouvait soutenir son fils dans ses démarches avec l'ETML, ce qu'il a fait en intervenant auprès de sa direction puis en interpellant à de multiples reprises la conseillère d'État en charge du DEF. Cela étant, cette procédure relative à son fils ne lui permettait aucunement d'outrepasser ses obligations professionnelles et notamment son devoir de réserve et de fidélité qui, au sein de la fonction publique, vient limiter la liberté d'expression des fonctionnaires (cf. ATF 136 I 332 consid. 3.2; arrêts 1C_461/2023 du 19 mars 2024 consid. 3.1 et 8C_715/2018 du 11 juillet 2019 consid. 7.2.2), en critiquant ouvertement et publiquement le département dont il dépendait. Il était d'ailleurs précisément reproché au recourant de ne pas faire la distinction entre ses obligations professionnelles et l'enquête dirigée contre son fils.

E. 2.6

Le recourant reproche ensuite à la Cour d'appel civile de n'avoir pas donné suite à ses offres de preuves qui auraient permis de justifier ses contestations dans le cadre de la procédure disciplinaire menée contre son fils.

La Cour d'appel a retenu sans arbitraire que les preuves sollicitées portaient essentiellement sur la procédure dont B._____ avait fait l'objet et qu'elles ne seraient dès lors pas susceptibles d'invalidier le raisonnement des premiers juges et d'avoir une incidence sur leur jugement. Pour qu'il soit donné suite à des offres de preuve, celles-ci doivent en effet être pertinentes et de nature à influencer sur la décision à rendre (cf. ATF 148 II 73 consid. 7.3.1;

145 I 167 consid. 4.1). Or comme déjà indiqué, les tenants et les aboutissants de l'enquête relative au fils du recourant n'étaient pas pertinents et ne l'autorisaient pas à manquer au respect de ses obligations professionnelles envers son employeur. Le refus des mesures probatoires par appréciation anticipée des moyens de preuve n'était dès lors pas arbitraire, le recourant ne le démontrant en tout cas pas de manière claire et détaillée (cf. art. 106 al. 2 LTF ; ATF 146 III 73 consid. 5.2.2; 144 II 427 consid. 3.1.3).

E. 3

Au vu de ce qui précède, le recours en matière de droit public est rejeté dans la mesure de sa recevabilité. Succombant, le recourant supporte les frais judiciaires (cf. art. 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens (cf. art. 68 al. 3 LTF).

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