

BGer 1C_320/2007 vom 18. Dezember 2007

Bundesgericht, 2007-12-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_320_2007

FR: TF 1C_320/2007 du 18 décembre 2007

IT: TF 1C_320/2007 del 18 dicembre 2007

Erwägungen

E. 1

La décision attaquée ayant été rendue après le 1er janvier 2007, la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF) est applicable à la présente procédure de recours (art. 132 al. 1 LTF).

E. 2

La voie du recours en matière de droit public (art. 82 ss LTF) est ouverte contre les décisions en matière de rapports de travail de droit public, lorsque la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 85 al. 1 let. b LTF), ce qui est le cas en l'espèce.

Dès lors que l'arrêt attaqué rejette le recours formé contre une décision prononçant la résiliation des rapports de service avec effet immédiat de la recourante, celle-ci est particulièrement atteinte par ce prononcé et elle a un intérêt digne de protection à son annulation; elle a donc la qualité pour recourir (art. 89 al. 1 let. b et c LTF). Pour le surplus, interjeté en temps utile et dans les formes requises contre une décision finale prise en dernière instance cantonale non susceptible de recours devant le Tribunal administratif fédéral, le recours respecte les exigences des art. 42, 86 al. 1 let. d, 90 et 100 al. 1 LTF. Il y a donc lieu d'entrer en matière.

E. 3

La recourante se plaint du caractère expéditif des méthodes employées par l'Etat de Vaud. Elle estime qu'un avertissement aurait été suffisant, sa faute n'étant en définitive pas si grave, au vu du manque de réaction de sa hiérarchie. Son licenciement avec effet immédiat serait dès lors arbitraire et contraire au principe de la proportionnalité.

E. 3.1

L'arbitraire, prohibé par l' art. 9 Cst. , ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable; le Tribunal fédéral ne s'écartera de la solution retenue en dernière instance cantonale que si elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté ou si elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice ou de l'équité. Il ne suffit pas que la motivation de la décision soit insoutenable; encore faut-il qu'elle soit arbitraire dans son résultat (ATF 132 I 13 consid. 5.1 p. 17; 131 I 217 consid. 2.1 p. 219, 57 consid. 2 p. 61; 129 I 173 consid. 3.1 p. 178).

Le principe de la proportionnalité invoqué par la recourante n'a en l'espèce pas de portée propre, de sorte que ce grief se confond avec celui de l'arbitraire.

E. 3.2

Selon l'art. 61 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD), 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. Les articles 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif. L'art. 59 al. 3 LPers -VD précise qu'en cas d'application de l'art. 61, un avertissement écrit préalable n'est pas nécessaire, contrairement à ce qui prévaut pour la résiliation "ordinaire".

Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence du Tribunal fédéral en droit privé, qui peuvent être appliqués par analogie, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il 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 aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 et les arrêts cités).

E. 3.3

Selon la jurisprudence (ATF 127 III 351 consid. 4 b/dd p. 355 s.), en vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Cette obligation lui impose de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, n. 4 ad art. 328 CO ; Manfred Rehbinder, Basler Kommentar, n. 3 ad art. 328 CO). La doctrine s'accorde à considérer que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, par exemple en proférant des menaces à son encontre, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (cf. Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 22 ad art. 337 CO ; Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 7 ad art. 337 CO p. 276; Bernard Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, in Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1994, p. 51 ss, 58; cf. également Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsrecht, 5e éd., Zurich 1992, n. 5 ad art. 337 CO p. 370 et Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, n. 3 ad art. 336 CO p. 84). La jurisprudence l'admet également de façon implicite (consid. 1b non publié de l'ATF 120 II 243 ; arrêt non publié du 11 mai 1993 dans la cause A. contre C., consid. 2b; arrêt non publié du 14 octobre 1988 dans la cause N. contre G., consid. 2). Dans cette hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité (cf. Jean-Bernard Waeber, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions? AJP 1998 p. 792 ss, 793) qui est à l'origine du licenciement immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient donc de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée. L'effet du comportement en cause sur l'employeur n'est pas déterminant, puisque celui-ci n'est qu'indirectement touché. Il peut du reste arriver que l'employeur, ne se sentant pas concerné, tarde à réagir. Son

inaction, contraire aux obligations issues de l' art. 328 CO , ne saurait alors être utilisée pour minimiser la gravité de l'atteinte à la personnalité subie par l'employé.

E. 3.4

En l'espèce, le Groupe Impact a qualifié le comportement de la recourante d'harcèlement psychologique (ou "mobbing"; sur ces notions, cf. arrêt 4C.343/2003 du 13 octobre 2003 consid. 3.1). La Chambre des recours a, sur cette base, conclu que, par leur gravité, leur fréquence et leur durée, les actes de la recourante étaient de nature à rompre irrémédiablement la confiance de l'employeur et à justifier un licenciement immédiat. Par ailleurs, l'autorité a relevé que A._____ avait été très affectée par la situation vécue sur son lieu de travail. Elle avait été en incapacité de travail pour cause de maladie pendant trois semaines. La recourante ne conteste pas s'être rendue coupable d'harcèlement psychologique. Dans ces conditions, la seule inaction de la hiérarchie ne saurait atténuer la gravité de l'atteinte portée à la personnalité de A._____. La recourante ne fait pour le surplus pas valoir d'autres circonstances de nature à amoindrir sa faute.

E. 4

Comme cela a été mentionné ci-dessus, la LPers-VD ne rend pas l'avertissement écrit obligatoire en cas de résiliation pour justes motifs. L'autorité n'était donc pas tenue d'interpeller la recourante.

Selon la jurisprudence, le but de l'avertissement est d'amender si possible l'intéressé (arrêt 2P.149/2006 du 9 octobre 2006, consid. 6.4). Il n'existe pas de critères absolus en matière d'avertissement, eu égard à la diversité des situations envisageables. La jurisprudence ne saurait poser de règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou mises en garde formulés par l'employeur (arrêt 2P.163/2005 du 31 août 2005, consid. 7.1; par analogie avec le droit privé: ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157).

Il sied de rappeler que la recourante avait déjà été - certes en 2003 et oralement seulement - avertie de son comportement inadéquat à l'égard de certaines de ses collègues. Par ailleurs, après avoir été entendue par les ressources humaines, elle n'avait plus adressé la parole à la plaignante, ce qui constitue, comme l'ont relevé les auteurs du rapport, une autre forme d'harcèlement psychologique. Enfin, il ressort des constatations de fait de l'arrêt attaqué que la recourante n'avait pas réellement pris conscience de la gravité des faits qui lui étaient reprochés. Il apparaît dès lors qu'un avertissement préalable aurait de toute façon été sans effet et qu'une décision ayant des conséquences immédiates pouvait, sans arbitraire, entrer en considération.

E. 5

La recourante soutient encore qu'un éventuel transfert de l'une ou l'autre des employées devait être pris en considération.

L'autorité, dans un cas de résiliation pour justes motifs, n'a pas l'obligation de procéder à une telle mesure. Comme le relève le Service juridique et législatif du canton de Vaud, le passage du bulletin de séance du Grand Conseil du canton de Vaud cité par la recourante à l'appui de son argumentation concerne le licenciement "ordinaire" et non avec effet

immédiat.

Au demeurant, l'alternative proposée serait vraisemblablement vaine dans le cas particulier. En effet, au vu des déclarations des différents témoins, il semble que le comportement de la recourante ait été, à plusieurs reprises au cours de sa carrière, inadéquat à l'égard de certaines personnes. Une ancienne préposée avait déclaré qu'elle avait martyrisé une apprentie. Elle aurait encore déclaré que ses précédents responsables s'étaient débarrassés d'elle, las de son comportement. Une investigation avait même déjà été ouverte contre elle suite à la plainte d'une employée. Il semble dès lors qu'un transfert ne ferait que déplacer le problème. En outre, il sied de relever que la plaignante a été changée de bureau et a même été déplacée un temps à Nyon, sans qu'une amélioration ne se soit fait sentir. La directrice du Groupe Impact a du reste souligné le manque complet d'empathie et l'absence totale de remise en question de la recourante. Dans ces conditions, l'autorité cantonale n'a pas fait preuve d'arbitraire en n'envisageant pas la possibilité d'un transfert.

E. 6

La recourante fait enfin valoir que le problème était connu de la hiérarchie depuis septembre 2005 déjà, soit neuf mois avant que son congé ne lui soit donné. Ce dernier serait donc tardif. Même si la date du dépôt du rapport final du Groupe Impact devait être considérée comme déterminante, le délai de cinq jours qui avait été nécessaire pour prononcer le licenciement serait excessif au regard de la limite temporelle extrêmement courte fixée par la jurisprudence en matière de droit privé.

E. 6.1

Dans son mémoire à la Chambre des recours, la recourante n'a pas contesté que le délai de réflexion de l'Etat de Vaud courrait à partir du dépôt du rapport définitif du Groupe Impact. Elle ne saurait dès lors s'en plaindre devant la Cour de céans.

E. 6.2

Selon la jurisprudence, 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. Un délai général de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34).

Le rapport final du Groupe Impact a été reçu par le Chef de l'Administration cantonale des impôts le 1er mai 2006. Par courrier du 3 mai suivant, celui-ci a convoqué la recourante pour le 5 mai afin de l'entendre et de prendre note de ses remarques et observations sur la suite à donner à l'affaire. La recourante a été licenciée ce même 5 mai. L'employeur a utilisé un délai de cinq jours.

Selon l'art. 26 du règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH), dès réception du rapport définitif, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de dix jours pour indiquer par écrit aux parties si elle adhère ou non, totalement ou partiellement, aux conclusions du rapport.

En l'espèce, ce délai a été respecté. La recourante ne fait pas valoir que cette disposition serait contraire au droit fédéral. Au demeurant, la Chambre des recours a considéré qu'on ne saurait reprocher à un employeur de droit public d'avoir convoqué à très bref délai le travailleur concerné afin d'entendre les ultimes arguments de celui-ci, respectant ainsi de

manière large son droit d'être entendu, avant de lui communiquer, le jour même de son audition, son licenciement avec effet immédiat. Ce point de vue ne peut être qualifié d'insoutenable et la recourante ne le prétend d'ailleurs pas. Le grief doit par conséquent être rejeté.

En conclusion, si le licenciement de la recourante avec effet immédiat apparaîtrait certes sévère, il ne saurait être qualifié d'insoutenable.

E. 7

Il découle des considérations qui précèdent que le recours doit être rejeté. La recourante, qui succombe, doit supporter les frais de la présente procédure (art. 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens, la caisse de Chômage UNIA n'ayant pas pris de conclusions.

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