

BGer 8C 465/2018 vom 6. Mai 2019

Bundesgericht, 2019-05-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_465_2018

FR: TF 8C 465/2018 du 6 mai 2019

IT: TF 8C 465/2018 del 6 maggio 2019

Regeste

Droit de la fonction publique (résiliation; justes motifs) | Fonction publique

Erwägungen

E. 1

Le jugement entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. En tant qu'il concerne le renvoi pour de justes motifs, il porte sur un litige de nature pécuniaire, de sorte que le motif d'exclusion prévu par cette disposition légale n'entre pas en considération. La valeur litigieuse dépasse par ailleurs le seuil de 15'000 fr. ouvrant 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).

E. 2

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 143 IV 500 consid. 1.1 p. 503) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). En bref, il ne suffit pas, pour qu'il y ait arbitraire, que la décision attaquée apparaisse discutable ou même critiquable; il faut qu'elle soit manifestement insoutenable et cela non seulement dans sa motivation mais aussi dans son résultat. Par conséquent, le recourant doit exposer, de manière détaillée et pièces à l'appui, que les faits retenus l'ont été d'une manière absolument inadmissible, et non seulement discutable ou critiquable. Il ne saurait se borner à plaider à nouveau sa cause, contester les faits retenus ou rediscuter la manière dont ils ont été établis comme s'il s'adressait à une juridiction d'appel (ATF 134 II 349 consid. 3 p. 352). Le Tribunal fédéral n'entre ainsi pas en matière sur des critiques appellatoires portant sur l'appréciation des preuves ou l'établissement des faits par l'autorité précédente (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253).

E. 3

Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let. c, d et e LTF), on ne peut invoquer la violation du droit cantonal ou communal en tant que tel devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF a contrario). Il est néanmoins possible de faire valoir que son application consacre une violation du droit fédéral, comme la protection contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou la garantie d'autres droits constitutionnels. Le Tribunal fédéral n'examine alors de tels moyens que s'ils sont formulés conformément aux exigences de motivation qualifiée prévues à l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 142 V 577 consid. 3.2 p. 579 et la référence).

E. 4.1

La recourante invoque dans un premier temps un "établissement manifestement inexact des faits, ainsi que de l'influence des éléments retenus par le Tribunal de deuxième instance sur le sort de la cause". Selon elle, en se fondant essentiellement sur le rapport du groupe d'intervention Impact, et faute d'avoir entendu des témoins en sa faveur, les premiers juges auraient violé le droit à la preuve. Ce faisant, ils auraient omis de traiter la plainte pour harcèlement qu'elle avait déposée auprès de sa hiérarchie en 2010, ainsi que sa contestation du caractère probant dudit rapport d'investigation. En définitive, si la juridiction précédente n'avait pas suivi les premiers juges, faisant ainsi à leur suite preuve d'arbitraire dans l'appréciation des faits et des moyens de preuve, elle serait parvenue à la conclusion que la recourante avait "été victime, et non auteur, de mobbing" et que l'intimé avait violé son obligation de protéger sa santé. Il en résulterait que le licenciement immédiat qui lui a été notifié serait dépourvu de justes motifs.

E. 4.2

Les griefs de la recourante sont mal fondés.

E. 4.2.1

Pour admettre que la plainte pour harcèlement que la recourante avait déposée en avril 2010 a été dûment examinée et, qu'en réalité, le harcèlement était le fait de l'employée, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal s'est fondée sur le rapport du groupe d'intervention Impact, ainsi que sur les mesures d'instruction menées par le Tribunal de Prud'hommes. L'argumentation développée dans le recours est en grande partie appellatoire et ne permet pas de démontrer que les faits établis par la juridiction précédente l'auraient été de manière arbitraire (supra consid. 2). A cet égard, il ne suffit en effet pas d'affirmer de manière péremptoire que le groupe Impact aurait "sans justification aucune, écarté certain[s] témoignages ou que des témoignages recueillis par le Tribunal de Prud'hommes en novembre 2010, dans le cadre de la contestation d'un avertissement prononcé par le CHUV à l'encontre de la recourante, n'auraient pas été "repris dans le complexe de faits appréciés comme déterminants pour le sort de la cause". Sur ces divers points, le recours ne satisfait pas aux exigences de motivation qualifiée prévues à l'art. 106 al. 2 LTF. S'agissant, d'une part, des critiques émises par la recourante quant au rapport du groupe Impact, lequel aurait été rédigé au terme d'une instruction insuffisante, on observe que la Cour d'appel civile a expliqué de manière convaincante les raisons pour lesquelles elle a reconnu à cette pièce un caractère probant. Elle a notamment constaté que le groupe Impact avait "analysé la situation sous un angle général et complet". Il ressort en effet du rapport du 2 février 2015 que le groupe Impact a pris en compte l'ensemble des "très nombreuses pièces" émanant de la recourante; dans ce cadre, il a relevé qu'"aucun témoignage, ni aucune pièce ne viennent confirmer [l]es affirmations" de la recourante et que si "certaines carences managériales" de C. _____ ont certes été mises en évidence, "aucun d'entre eux n'a rapporté d'événements ou d'interactions qui constitueraient des actes hostiles au sens de la définition [du harcèlement psychologique]". La juridiction précédente a en outre relevé que si la recourante était en droit de renoncer à collaborer avec le groupe Impact et de refuser de lui fournir une liste de témoins - elle considérerait qu'il n'était pas légitimé à instruire son affaire et préférerait la voie judiciaire -, elle ne pouvait par la suite se plaindre des conséquences de son absence de collaboration. Au demeurant, la recourante a ultérieurement pu requérir l'audition de témoins et la production de pièces devant le Tribunal de Prud'hommes, ce qui lui a permis de faire valoir son droit à la preuve. D'autre part, à la lecture du jugement du

Tribunal de Prud'hommes du 9 décembre 2010, on constate que les personnes auditionnées le 3 novembre 2010, dans la procédure ayant fait suite à l'avertissement notifié à la recourante par son ancien employeur, ont dû se prononcer au sujet du comportement de l'intéressée vis-à-vis de ses collègues, et non quant aux relations qu'elle entretenait avec sa supérieure. Pour cette raison déjà, ces témoignages n'étaient pas déterminants pour le sort de la présente procédure.

E. 4.2.2

Enfin, la recourante ne saurait reprocher à la Cour d'appel civile d'avoir violé l' art. 164 CPC en ne sanctionnant pas l'intimé en raison d'un refus de collaborer à l'administration des preuves. L'instance précédente a considéré à ce propos que le refus du CHUV de produire tout document du dossier de C._____ en rapport avec la recourante à la suite de l'ordonnance de preuve du Tribunal de Prud'hommes du 8 septembre 2016 reposait sur un motif justifié, en l'occurrence, l'obligation de l'employeur de protéger les données de l'employée visée par le mobbing supposé commis par la recourante. La question de savoir s'il s'agit d'un motif justifié peut demeurer indéfinie puisque la recourante ne démontre pas en quoi la constatation de la juridiction précédente, selon laquelle "la production de cette pièce n'était pas pertinente pour le sort de la cause, tous les éléments tels que définis dans la réquisition se trouvant au dossier personnel de [la recourante] ou dans les pièces produites devant le tribunal", serait manifestement inexacte.

E. 4.3

Au vu de ce qui précède, c'est sans arbitraire que les premiers juges ont constaté que la plainte pour harcèlement que la recourante avait déposée en avril 2010 a été dûment examinée et que le licenciement immédiat dont elle a fait l'objet reposait sur de justes motifs. Compte tenu de la gravité du comportement de l'intéressée, qui avait harcelé psychologiquement sa supérieure - mis en évidence tant dans le rapport du groupe d'intervention Impact que dans le cadre de l'instruction menée par le TRIPAC -, il faut admettre, à la suite de la juridiction d'appel, que l'autorité d'engagement avait l'obligation d'agir pour protéger la travailleuse victime de harcèlement. Le recours est mal fondé sur ce point.

E. 5.1

Dans un second grief, la recourante se plaint d'une application arbitraire du "droit, tant fédéral que cantonal, cela en violation des principes généraux applicables en droit public à tout le moins". Elle reproche à la juridiction cantonale d'avoir admis que l'autorité d'engagement avait agi avec la célérité nécessaire pour la résiliation immédiate des rapports de service. Elle soutient que son ancien employeur a violé l' art. 337 CO , applicable par renvoi de l'art. 61 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD; RS/VD 172.3), en lui notifiant sa décision de licenciement immédiat "près d'un mois" après avoir reçu le rapport du groupe Impact, soit dans un délai excessif.

E. 5.2

Selon la jurisprudence relative à l' art. 337 CO , la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant des justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail. 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 (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34 et les références).

Ces principes jurisprudentiels ne sont pas sans plus transposables en matière de rapports de travail de droit public (ATF 138 I 113). En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée; il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmier des soupçons. Durant l'enquête, l'intéressé bénéficie des garanties propres à la procédure administrative. En particulier, le droit d'être entendu doit être respecté. 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 être prise par une seule personne (arrêt 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 9.2). Le Tribunal fédéral a précisé que si les spécificités de la procédure administrative imposées à l'employeur de droit public pour mettre fin aux rapports de service permettent de lui accorder un délai de réaction plus long qu'en droit privé, il ne devait pas pour autant laisser traîner les choses (ATF 138 I 113 ; arrêts 8C_281/2017 du 26 janvier 2018 consid. 5.4.2; 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5).

E. 5.3

En l'espèce, il ressort des constatations cantonales que l'autorité d'engagement a attendu le dépôt du rapport du groupe Impact avant de notifier toute décision de licenciement, ce qui ne prête pas le flanc à la critique dès lors qu'une procédure d'investigation était nécessaire pour établir la situation concernant les collaborateurs de l'Institut B._____ du CHUV et faire la lumière sur les différentes accusations. Le rapport du groupe Impact est daté du 2 février 2015 et la recourante l'a contesté par courrier du 12 février 2015, parvenu à l'autorité d'engagement vraisemblablement le 16 février 2015, ce que l'intéressée ne conteste pas. Considérant que la décision de licenciement immédiat avait été annoncée par courrier du 20 février 2015, soit dans les cinq jours ouvrables dès la connaissance certaine des faits fondant le juste motif de résiliation, la Cour d'appel civile a admis que l'autorité d'engagement avait agi avec la célérité requise. Certes, comme le fait valoir à juste titre la recourante, l'employeur a résilié les rapports de service avec effet immédiat le 27 février 2015, et non le 20 février 2015. Dans son courrier du 20 février 2015, l'autorité d'engagement avait en effet imparti un délai à la recourante, au 26 février 2015, pour faire usage une seconde fois de son droit d'être entendue, dans la mesure où dans ses déterminations du 12 février 2015, elle avait indiqué qu'elle compléterait sa motivation ultérieurement. L'intéressée ne saurait ainsi, sauf à violer le principe de la bonne foi, se plaindre de ce que son employeur lui a donné l'occasion de compléter sa motivation (arrêt 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.5), avant de la licencier le 27 février suivant. Les secondes déterminations de la recourante, datées du 26 février 2015, sont parvenues à l'autorité d'engagement le même jour, et la résiliation est intervenue le lendemain, soit sans délai. Aussi, convient-il d'admettre que le licenciement immédiat n'a pas été communiqué dans un délai excessif au regard des principes jurisprudentiels applicables à la situation de la recourante (consid. 5.2 supra). Sur ce point aussi, le recours se révèle mal fondé.

E. 5.4

Vu ce qui précède, les prétentions de la caisse intervenante sont également rejetées.

E. 6

Les frais de la procédure seront supportés par la recourante qui succombe (art. 66 al. 1, 1^{ère} phrase, LTF).

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