

BGer 8C_773/2011 vom 6. November 2012

Bundesgericht, 2012-11-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_773_2011

FR: TF 8C_773/2011 du 6 novembre 2012

IT: TF 8C_773/2011 del 6 novembre 2012

Erwägungen

E. 1

Le litige soumis à la juridiction cantonale porte sur le droit éventuel du recourant à sa réintégration dans sa fonction avec effet immédiat et au paiement d'une indemnité correspondant à douze mois de salaire, d'un montant de 90'939 fr., ainsi que d'une indemnité pour tort moral. Partant, le motif d'exclusion de l' art. 83 let . g LTF n'entre pas en considération et la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. (art. 85 al. 1 let. b LTF) est atteinte (art. 51 al. 1 let. a et al. 4 LTF).

Pour le surplus, le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière de droit public (art. 82 ss LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF) et il a été déposé dans le délai prévu par la loi (art. 100 LTF). Le recours en matière de droit public est dès lors recevable.

E. 2

Selon l' art. 54 let . e de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD; RS-VD 172.31), les rapports de travail prennent fin par la résiliation du contrat. Après le temps d'essai et sauf accord différent, le collaborateur ou l'autorité d'engagement peut résilier le contrat moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois la première année et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année (art. 59 al. 1 LPers -VD). Aux termes de l' art. 59 al. 3 LPers -VD et sous réserve des cas d'application des articles 61 et 63 LPers-VD, qui n'entrent pas en considération en l'espèce, l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit et motivé la résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (let. a), l'inaptitude avérée (let. b) ou la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (let. c).

Avant de résilier le contrat, l'autorité d'engagement avertit le collaborateur, sous réserve des situations qui justifient une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 135 du règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD; RS-VD 172.31.1). Sous le titre "forme et procédure" de l'avertissement, l'art. 136 RLPers-VD dispose que l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés (al. 1); de son côté, le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (al. 2). L'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat ou de renvoi avec effet immédiat (art. 137 al. 1 RLPers).

E. 3.1

La juridiction cantonale a constaté que L. _____ s'était vu notifier, le 16 février 2009, un avertissement qu'il n'a pas contesté. Celui-ci lui enjoignait d'améliorer notablement son comportement et ses prestations au regard des reproches formulés dans la lettre du chef de service du 20 janvier précédent, par laquelle on lui avait demandé de procéder à six

dénonciations au minimum durant l'année, de respecter les délais fixés et d'établir l'origine de la viande de chasse préparée dans le cadre de son activité accessoire d'organisateur de broches. L'avertissement était assorti d'une menace de renvoi si une amélioration notable ne pouvait être constatée. Lors de la séance du 25 août 2009, il a été retenu que l'intéressé n'avait procédé à aucune dénonciation, que la moitié des délais qui lui avaient été fixés n'avaient pas été respectés et qu'il manquait des pièces attestant l'origine des viandes pour les broches qu'il avait organisées. Se référant à l'instruction à laquelle avait procédé la juridiction des Prud'hommes, le tribunal cantonal a considéré que les trois griefs susmentionnés étaient fondés et qu'ils justifiaient un licenciement, dès lors qu'ils avaient fait l'objet d'un avertissement préalable. En ce qui concerne les moyens invoqués par l'intéressé, la juridiction précédente a réfuté l'argument selon lequel l'employeur était lié par son engagement - consigné au procès-verbal de l'audition du 25 août 2009 - de réitérer un avertissement, "sauf si des éléments devaient conduire à un licenciement". Du moment qu'il s'était vu notifier, le 16 février 2009, un avertissement écrit et motivé, assorti d'une menace de renvoi, et que les buts fixés n'étaient que très partiellement atteints le 25 août suivant, l'intéressé ne pouvait pas se prévaloir du fait qu'à l'issue des investigations complémentaires menées par l'employeur, celui-ci avait renoncé à réitérer un avertissement et avait préféré résilier le contrat pour violation des devoirs légaux au sens de l' art. 59 al. 3 let. a LPers -VD.

E. 3.2

Le recourant fait valoir que le jugement attaqué consacre la violation, par l'employeur, de son droit à la protection de la bonne foi garanti à l' art. 9 Cst. Comme le recourant s'était vu adresser, le 16 février 2009, un avertissement assorti d'une menace de renvoi au cas où il n'améliorerait pas notablement son comportement et ses prestations, notamment en ce qui concerne un nombre minimum de six dénonciations durant l'année, le respect des délais et l'établissement de l'origine de la viande de chasse destinée aux broches, et que, par ailleurs, ces injonctions n'ont été suivies que très partiellement, la juridiction cantonale a retenu que ces trois griefs justifiaient un licenciement compte tenu de l'avertissement préalable notifié le 16 février 2009. Le recourant soutient que, ce faisant, les premiers juges n'ont pas pris en considération le fait qu'aux termes du procès-verbal d'audition du 25 août 2009, il avait été seulement envisagé de réitérer un avertissement lors d'une prochaine séance prévue pour le 11 septembre suivant, "sauf si des éléments devaient conduire à un licenciement". En renonçant à un nouvel avertissement au profit d'un licenciement, l'employeur a fait un revirement en violation du droit de l'intéressé à la protection de la bonne foi.

Cela étant, le recourant est d'avis que la juridiction cantonale ne pouvait valider ce revirement, à moins de considérer que le licenciement était justifié non pas par les trois reproches susmentionnés mais par le commerce de viande de chasse et/ou les faux renseignements dans les rapports d'activité hebdomadaires rédigés par l'intéressé. Or, celui-ci fait valoir que la prise en considération de ces griefs à l'appui de la résiliation des rapports de travail est constitutive d'une violation du droit d'être entendu par l'employeur, lequel n'a pas respecté les dispositions formelles de la procédure d'enquête administrative (art. 142 al. 7 RLPers-VD) ni la procédure d'avertissement préalable à la résiliation du contrat (art. 136 RLPers-VD). En ce qui concerne le grief relatif au commerce de viande de chasse, celui-ci a fait l'objet d'une enquête administrative, dont l'intéressé n'a jamais reçu le rapport final et sur lequel il n'a donc pas pu s'exprimer, alors qu'il a toujours contesté avoir exercé ce commerce. Cela constitue donc une violation de l'art. 142 al. 7 RLPers-VD, qui

prescrit que l'ensemble des pièces constituées et le rapport définitif de l'enquête administrative sont adressés à l'autorité d'engagement qui les transmet pour consultation au collaborateur, lequel dispose d'un délai de dix jours pour se déterminer. Quant aux prétendus faux renseignements dans les rapports d'activité hebdomadaires, ils constituent un grief sur lequel l'intéressé n'a jamais été entendu, ni dans la procédure d'avertissement du 16 février 2009, ni dans le cadre de l'enquête administrative (qui ne concernait pas ce grief), ni dans la procédure d'avertissement faisant suite à l'audition du 25 août 2009. Ce reproche a fait l'objet de rapports établis par S._____, conservateur de X._____, les 3 et 16 septembre 2009, ce qui a conduit l'employeur à résilier les rapports de travail sans toutefois entendre l'intéressé, cela en violation manifeste de l'art. 136 RLPers-VD. Le recourant soutient que la violation du droit d'être entendu est grave et qu'elle n'a pas été réparée, bien que la juridiction cantonale ait bénéficié d'un pouvoir d'examen étendu.

E. 3.3.1

Déoulant directement de l' art. 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 129 I 161 consid. 4.1 p. 170; 128 II 112 consid. 10b/aa p. 125 et les arrêts cités). Il permet à l'intéressé, lorsque certaines conditions cumulatives sont réunies, d'exiger que l'autorité respecte ses promesses et qu'elle évite de se contredire. Il faut notamment qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice (ATF 131 II 627 consid. 6.1 p. 636 s.; 129 I 161 consid. 4.1p. 170 et les références).

En l'occurrence, le recourant n'indique toutefois pas en quoi son droit à la protection de la bonne foi consacré à l' art. 9 Cst. aurait été violé. En particulier, il n'indique pas quelles sont les dispositions qu'il aurait prises sur la base des déclarations consignées dans le procès-verbal d'audition du 25 août 2009 et sur lesquelles il ne saurait revenir sans subir un préjudice. Dans la mesure où il repose sur l'argument que le jugement attaqué consacre la violation, par l'employeur, de son droit à la protection de la bonne foi, le recours ne paraît dès lors pas satisfaire aux exigences de motivation déduites de l' art. 106 al. 2 LTF , applicables lorsque le Tribunal fédéral est saisi d'un moyen tiré de la violation d'une norme de rang constitutionnel.

E. 3.3.2

Le jugement attaqué est fondé sur le droit cantonal concernant la résiliation du contrat de travail liant l'Etat de Vaud à ses collaborateurs. Partant, et sous réserve des cas visés à l' art. 95 let . c à e LTF, la solution retenue par l'autorité précédente ne peut être revue par le Tribunal fédéral que sous l'angle de sa conformité au droit constitutionnel, notamment à l'interdiction de l'arbitraire consacrée à l' art. 9 Cst. Selon la jurisprudence, une norme ou une décision est arbitraire lorsqu'elle ne repose pas sur des motifs sérieux ou si elle est dépourvue de sens et de but (ATF 136 I 241 consid. 3.1 p. 250). Appelé à revoir l'application faite d'une norme cantonale 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 ou 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 cette dernière soit arbitraire dans son

résultat (ATF 135 V 2 consid. 1.3 p. 4; 134 II 124 consid. 4.1 p. 133; 133 II 257 consid. 5.1 p. 260), ce qu'il revient à la partie recourante de démontrer conformément aux exigences de motivation déduites de l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 133 II 396 consid. 3.2 p. 400).

En l'espèce, toutefois, le recourant ne fait pas valoir que le jugement attaqué est arbitraire dans son résultat en tant qu'il confirme la résiliation des rapports de travail en se fondant sur les trois griefs invoqués dans l'avertissement du 16 février 2009.

E. 3.4

Invoquant l' art. 105 al. 2 LTF , le recourant demande à la Cour de céans de compléter les constatations de fait du jugement attaqué, dans la mesure où il ne fait pas état des rapports périodiques de qualification relatifs à son activité professionnelle, lesquels constituent selon lui un élément de fait important à prendre en considération pour trancher le litige.

Cependant, le recourant n'expose pas en quoi ces rapports de qualification sont susceptibles d'influer sur le sort de la cause, de sorte que sur ce point l'argumentation du recours ne répond pas aux exigences de l' art. 42 al. 2 LTF , respectivement de l' art. 106 al. 2 LTF .

E. 3.5

Vu ce qui précède, le recours ne contient aucun élément apte à remettre en cause le point de vue de la juridiction cantonale, selon lequel le nombre insuffisant de dénonciations, le non-respect des délais fixés, ainsi que le manque de traçabilité des viandes destinées aux broches constituaient une violation des devoirs légaux qui justifiaient à eux seuls la résiliation des rapports de travail en vertu de l' art. 59 al. 3 let. a LPers -VD. Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire d'examiner si, le cas échéant, la prise en considération des autres griefs est constitutive d'une violation des dispositions formelles de la procédure d'enquête administrative (art. 142 al. 7 RLPers-VD) ou de la procédure d'avertissement préalable à la résiliation du contrat (art. 136 RLPers-VD).

Cela étant, le recours se révèle mal fondé.

E. 4

Le recourant, qui satisfait aux conditions de l' art. 64 al. 1 LTF , est dispensé de l'obligation de payer les frais judiciaires. Quant aux conditions auxquelles l' art. 64 al. 2 LTF subordonne la désignation d'un avocat d'office, elles sont également réalisées. L'attention du recourant est cependant attirée sur le fait qu'il devra rembourser la caisse du Tribunal s'il devient en mesure de le faire ultérieurement (art. 64 al. 4 LTF).

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