

BGer 8C_800/2016 vom 12. Dezember 2017

Bundesgericht, 2017-12-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_800_2016

FR: TF 8C_800/2016 du 12 décembre 2017

IT: TF 8C_800/2016 del 12 dicembre 2017

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. Il s'agit d'une contestation pécuniaire. Le motif d'exclusion de l' art. 83 let . g LTF n'entre donc 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. 2.1

La recourante se plaint d'arbitraire dans l'établissement des faits et dans l'appréciation des preuves. La Cour d'appel aurait omis de reproduire les déclarations du témoin E._____ en lien avec un prétendu litige opposant la recourante à B._____. En outre, la juridiction précédente aurait omis de constater - quand bien même ce fait avait été allégué dans le mémoire d'appel - qu'aucun autre collègue de la recourante n'avait été sanctionné à la suite de l'épisode survenu le 28 novembre 2014. Une employée, présente lors de la verrée en question, n'avait pas reçu d'autre sanction qu'une mise en garde informelle qui ne valait même pas un avertissement au sens de la LPers-VD. Enfin, c'est de manière arbitraire que la cour d'appel aurait utilisé, à de multiples reprises, le terme de "fraude" pour qualifier l'enregistrement erroné du temps de travail intervenu le 26 novembre 2014.

E. 2.2

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement sur la base des faits établis par la juridiction précédente (art. 105 al. 1 LTF); il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été constatés de façon manifestement inexacte, ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 141 IV 317 consid. 5.4 p. 324; 140 III 264 consid. 2.3 p. 266) 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). L'appréciation des preuves est arbitraire lorsque le juge s'est manifestement mépris sur le sens et la portée d'un moyen de preuve, lorsqu'il a omis, sans raison sérieuse, de tenir compte d'un moyen important propre à modifier la décision attaquée, ou encore lorsqu'il a tiré des déductions insoutenables à partir des éléments recueillis (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références).

E. 2.3

La recourante n'explique pas précisément en quoi les faits non retenus auraient une influence sur le sort de la cause. A propos du témoin E._____, les juges précédents se sont référés à l'ensemble des témoignages recueillis par la juridiction de première instance pour retenir, à l'instar de celle-ci, qu'un conflit entre la recourante et son chef n'avait pas été démontré. Seul un épisode datant de plusieurs années avant le licenciement de l'intéressée avait été évoqué par le témoin E._____, qui avait d'ailleurs indiqué que cette affaire

"s'était tassée". Quant à la circonstance que d'autres collègues de l'intéressée n'auraient pas été sanctionnés, du moins pas formellement, il n'apparaît pas davantage pertinent du moment que le licenciement ne repose pas, uniquement, sur le fait d'avoir bravé l'interdiction de fumer dans la cafétéria. Enfin, s'il est vrai que la juridiction d'appel a usé des termes "fraude au timbrage", cela résulte du fait qu'elle n'a pas retenu une erreur ou une omission de la recourante, mais un acte volontaire de celle-ci dans la communication d'une heure de départ qui ne correspondait pas à la réalité.

E. 3.1

Sous le titre "Résiliation immédiate pour de justes motifs" l'art. 61 LPers -VD (RS/VD 172.31) prévoit ceci:

1L'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.

2Les articles 337bet 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

Les premiers juges ont considéré - cela n'est pas contesté - que la jurisprudence relative à l'art. 337 CO devait être appliquée par analogie au licenciement pour justes motifs selon l'art. 61 LPers -VD, vu le renvoi de cette disposition à la réglementation du code des obligations. D'ailleurs l'art. 61 al. 1 LPers -VD se réfère à la même notion de justes motifs que celle définie à l'art. 337 al. 2 CO (cf. aussi RÉMY WYLER/MATTHIEU BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique: principes généraux, LPers-CH, LPers-VD, 2017, p. 45).

E. 3.2

La recourante se plaint d'une application arbitraire des art. 61 LPers -VD et 337 CO. Selon elle, rien ne permettrait d'établir qu'elle ait commis une faute et encore moins un acte frauduleux s'agissant de l'écart de timbrage. Même si cet écart devait être retenu, il s'agit d'un manquement unique et de peu d'importance. S'agissant du reproche d'avoir fumé dans les locaux de la cafétéria et d'avoir posté une vidéo sur Facebook, la recourante soutient que ces faits doivent être relativisés. Selon elle, il y avait une permission généralisée de fumer à l'occasion d'apéritifs. Quant à la publication de la vidéo, même si l'on ne peut apprécier "ce genre d'humour", cela ne rend pas pour autant l'acte grave et susceptible, même avec le grief relatif au timbrage, de donner lieu à une résiliation avec effet immédiat. Celle-ci aurait dû être précédée d'un avertissement explicite et clair en ce qui concerne le faux timbrage.

E. 3.3

Sauf dans les cas cités expressément à l'art. 95 LTF, la violation du droit cantonal, y compris du droit fédéral appliqué à titre de droit cantonal supplétif, et la jurisprudence y relative, ne constitue pas un motif de recours en tant que tel. La partie recourante peut uniquement se plaindre que l'application de ce droit par l'autorité précédente consacre une violation du droit fédéral au sens de l'art. 95 let. a LTF, en particulier qu'elle est arbitraire (ATF 140 I 320 consid. 3.1 p. 321; 140 III 385 consid. 2.3 p. 387; 138 V 67 consid. 2.2 p. 69; sur la notion d'arbitraire, cf. ATF 141 IV 305 consid. 1.2 p. 308 s.; 140 III 16 consid. 2.1 p. 18 s.).

E. 3.4

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs 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; 130 III 213 consid. 3.1 p. 221; 129 III 380 consid. 2.1 p. 382). 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 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 304). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat. Dans son appréciation, le juge doit notamment prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur (arrêt 4A_112/2017 du 30 août 2017 consid. 3.2 et les nombreuses références citées).

E. 3.5

La juridiction d'appel, à la suite du Tribunal de Prud'hommes, a retenu que l'indication erronée du temps de travail ne procédait pas d'une erreur mais bien d'un acte volontaire. Toujours selon les constatations du jugement attaqué, la recourante savait que des fraudes au timbrage n'étaient pas tolérées au sein de l'office, et plus généralement de l'ordre judiciaire, dont elle faisait partie. Elle avait été avertie des conséquences de telles fraudes. Il ressort en outre des constatations du jugement attaqué que l'intéressée, dans sa fonction d'huissière-chef, avait des responsabilités importantes, notamment en matière de gestion du personnel. Elle avait en particulier pour mission d'organiser, de coordonner et de contrôler l'activité des collaborateurs du secteur, d'assumer la responsabilité de contrôle des opérations exécutées, ainsi que de veiller à la diffusion et au respect des règles, normes et directives. Aussi bien la recourante avait-elle délibérément abusé de la confiance inhérente à un système mis en place pour faciliter les missions extérieures des huissiers.

Sur la base de ces faits, la juridiction précédente considère que, si les motifs liés à la fumée dans les locaux de l'administration et à la vidéo postée sur le réseau social ne suffisaient pas, à eux seuls, à justifier un licenciement immédiat, ils doivent être pris en compte dans l'appréciation globale de la rupture du lien de confiance des relations entre l'employeur et l'employée. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, la cour d'appel arrive à la conclusion que la continuation des rapports de travail ne pouvait pas être exigée de l'employeur. C'était donc à juste titre, selon elle, que la juridiction de première instance avait retenu l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat.

E. 3.6.1

La constatation de la conscience et de la volonté, le point de savoir si une personne était dans l'erreur ou encore dire ce qu'elle savait ou ignorait à un moment donné sont des éléments qui relèvent du fait et qui lient donc le Tribunal fédéral (cf. BERNARD CORBOZ, Commentaire de la LTF, 2

ème éd., n

o 36 ad art. 105). Sur la base des constatations du jugement attaqué, on retiendra donc en l'espèce une indication volontairement fautive de l'enregistrement du temps de travail au

mépris de l'avertissement à ce sujet donné par la hiérarchie. La recourante ne démontre du reste pas en quoi ces constatations de fait seraient arbitraires.

E. 3.6.2

L'indication volontairement inexacte du temps de travail introduit dans le système de timbrage représente une violation grave du devoir de fidélité de l'employé. Le point de savoir si un tel comportement justifie une résiliation immédiate des rapports de travail dépend de l'ensemble des circonstances, en particulier du caractère répété du manquement, de la durée des rapports de travail et du fait qu'il devait être connu du salarié qu'une fraude ou une manipulation dans ce domaine n'était pas tolérée (arrêts 4A_395/2015 du 2 novembre 2015 consid. 3.6; 4C.114/2005 du 4 août 2005 consid. 2.5).

E. 3.6.3

En l'espèce, il est pour le moins douteux qu'une tricherie de timbrage qui se produit une fois au cours d'une durée d'environ quinze années des rapports de service puisse constituer - même pour un cadre et à l'aune de l'arbitraire - un juste motif de résiliation. Dans l'arrêt 4C.114/2005 précité, le Tribunal fédéral n'a pas retenu l'existence d'un juste motif de résiliation dans le cas d'un employé qui n'avait commis qu'une faute unique et qui, il est vrai, n'occupait pas une position de cadre (cf. aussi MARIE-NOËLLE VENTURI-ZEN-RUFFINEN, *La résiliation pour justes motifs des contrats de durée*, 2007, p. 211 n

o 614). En revanche, dans une autre affaire, il a jugé que le fait de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise était propre à ébranler ou à détruire la confiance existant entre les parties, de telle sorte que la poursuite des relations de travail ne pouvait plus être exigée de la part de l'employeur. En l'occurrence, entraient en considération la position de cadre occupée par le salarié et le fait qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage (arrêt 4C.149/2002 du 12 août 2002 consid. 1.3). De même, il a été jugé que le fait de transmettre des données fausses concernant la durée de cours donnés comme moniteur Jeunesse et Sport revenait à remplir les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs. Raisonnant par analogie, le Tribunal fédéral a établi un parallèle avec un travailleur astreint à faire contrôler ses heures de travail au moyen d'une timbreuse et qui, systématiquement et sur une longue période, ne timbrait pas de manière honnête (arrêt 2A.72/2005 du 6 mai 2005 consid. 3.3 avec un renvoi à l'arrêt non publié 2P.29/1993 du 4 juin 1993).

Certes, les juges d'appel ont relevé, en l'espèce, que la tricherie s'inscrivait dans un contexte de nombreux éléments douteux constatés par des supérieurs de la recourante. Même si le licenciement immédiat ne pouvait être fondé sur ces fraudes antérieures, la confiance était à leurs yeux d'autant plus irrémédiablement rompue dans ce contexte de soupçons, qu'au premier contrôle concret de l'activité de la recourante une fraude effective avait été mise à jour.

E. 3.6.4

La question soulevée plus haut (consid. 3.6.3 in initio) peut toutefois demeurer indécise. Il en va de même du point de savoir si, comme le suggère la juridiction précédente, des soupçons antérieurs pourraient être pris en considération dans le contexte de la tricherie du 26 novembre 2014. Il convient, en effet, de tenir compte du fait que presque immédiatement

après l'épisode du timbrage, sont venus s'ajouter des manquements qui étaient objectivement et subjectivement suffisamment graves pour détruire le rapport de confiance entre employeur et travailleur, et justifier un licenciement immédiat et sans avertissement préalable. Le fait de publier sur Facebook un enregistrement vidéo dans lequel on voyait certains collaborateurs délibérément filmés en train de fumer dans les locaux, et la recourante ainsi qu'une de ses collègues se moquer d'un supérieur hiérarchique nommément désigné, tout en ironisant sur l'interdiction de fumer, est un manquement grave qui est de nature à entraîner une perte de confiance de la part de l'employeur. Au passage, on relèvera qu'en raillant de cette manière l'interdiction de fumer dans les locaux, cette vidéo tend à contredire la thèse de la recourante selon laquelle il existait à cet égard une tolérance de la part des supérieurs. A cela s'ajoute que d'autres fonctionnaires, régulièrement en contact avec le public, étaient reconnaissables sur la vidéo et qu'ils n'ont peut-être pas donné leur accord à une publicité qui pouvait se révéler gênante pour eux. Un tel comportement de la recourante doit être apprécié d'autant plus sévèrement au regard de la position hiérarchique qu'elle occupait.

E. 3.6.5

En définitive, l'attitude de celle-ci, appréciée dans son ensemble, dénote une volonté de ne pas se plier aux injonctions et avertissements de l'employeur et un comportement irrespectueux à l'égard d'un supérieur, d'autant moins admissible que l'intéressée ne s'est pas moquée de celui-ci dans un cercle restreint mais au travers d'une publication sur un réseau social largement accessible et mise en ligne pendant plusieurs jours. Dans ces conditions, la juridiction précédente n'a pas fait une application arbitraire des art. 61 LPers et 337 CO (applicable au titre de droit cantonal supplétif). Même si elle a surtout mis l'accent sur la fraude au timbrage pour justifier sa décision, celle-ci n'est en tout cas pas arbitraire en son résultat (cf. ATF 141 I 49 consid. 3.4 p. 53; 140 III 16 consid. 2.1 p. 18; 140 III 167 consid. 2.1 p. 168).

E. 3.6.6

Il s'ensuit le rejet des prétentions pécuniaires fondées sur un congé prétendument injustifié.

E. 4

Mal fondé, le recours doit être rejeté. La recourante, qui succombe, supportera les frais de justice (art. 66 al. 1 LTF).

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