

# VD\_FINDINFO HC / 2010 / 578 vom 8. September 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-09-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2010\\_\\_\\_578](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2010___578)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2010 / 578 du 8 septembre 2010

IT: VD\_FINDINFO HC / 2010 / 578 del 8 settembre 2010

## Regeste

DROIT DU TRAVAIL, RÉPRIMANDE, SOMMATION, DROIT CANTONAL, FONCTIONNAIRE | 451 ch. 2 CPC, 452 al. 1ter CPC, 452 al. 2 CPC, 46 LJT, 16 al. 1 LPers-VD, 50 LPers-VD, 59 al. 3 LPers-VD

## Erwägungen

### E. 1

Le recours est dirigé contre un jugement du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TRIPAC). Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD (Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud, RSV 172.31 ), les dispositions de procédure fixées au titre II, chapitre II de la LJT (Loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail, RSV 173.61) s'appliquent par analogie. Sont donc notamment applicables les art. 46 ss LJT relatifs à la procédure de recours (CREC I 2 mars 2006/252, cité par Ducret/Osojnak, Procédures spéciales vaudoises, Lausanne 2008, n. 16 ad. art. 46 LJT, p. 319). Sous réserve des art. 47 à 52 LJT, le recours est soumis aux règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire (art. 46 al. 2 LJT). Par renvoi des dispositions susmentionnées (art. 46 al. 2 LJT et 16 al. 1 LPers-VD), le recours en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) et le recours en nullité (444 CPC) sont ouverts. En l'espèce, le recours motivé (art. 48 LJT) tend exclusivement à la réforme du jugement. Interjeté en temps utile (art. 47 LJT) par une partie qui y a intérêt, il est recevable en la forme. Les conclusions ne sont en outre pas nouvelles.

### E. 2

a) Aux termes de l'art. 8 al. 1 LPol (Loi du 17 novembre 1975 sur la police cantonale, RSV 133.11), les fonctionnaires de police sont soumis à la loi sur le statut général des fonctions publiques cantonales. Cette loi ayant été abrogée et remplacée par la LPers-VD, les fonctionnaires de police sont désormais soumis à celle-ci. b) Sous réserve des cas d'application des art. 61 LPers-VD (résiliation immédiate pour de justes motifs) et 63 LPers-VD (suppression de plusieurs postes), l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit (art. 59 al. 3 LPers-VD et 135 RLPers-VD). En vertu de l'art. 59 al. 3 LPers-VD, l'autorité d'engagement motive 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). La procédure est régie par l'art. 136 RLPers-VD, qui prévoit que l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés (al. 1). Le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (al. 2). Selon l'art. 137 al. 1 RLPers-VD, l'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat (art. 59 LPers-VD) ou de renvoi avec

effet immédiat (art. 61 LPers-VD). Il peut prévoir un délai d'épreuve qui ne dépasse pas deux ans (art. 137 al. 2 RLPers-VD). L'avertissement doit être adapté aux fautes commises par le collaborateur et ne doit pas forcément contenir une menace de licenciement (CREC I 23 octobre 2006/896). L'avertissement permet de respecter une certaine gradation dans l'évolution des relations de travail lorsque les choses ne vont pas comme elles devraient. L'avertissement pourra revêtir des contenus divers en phase et en proportion avec le problème observé. D'une simple lettre de confirmation d'un entretien jusqu'à contenir un exposé détaillé des griefs avec menace de résiliation, l'avertissement constituera souvent la première pièce du dossier (cf. Exposé des motifs et projet de loi n° 212 sur le personnel de l'Etat de Vaud, in Bulletin des séances du Grand Conseil du canton de Vaud du 4 septembre 2001, p. 2225).

### **E. 3**

a) Aux termes de l'art. 50 LPers-VD, le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité. Il accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle. Il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration (al. 1); le collaborateur doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur (al. 2). Agit conformément aux intérêts de l'Etat, le collaborateur qui respecte ses devoirs de fidélité et de discrétion. Il s'abstient de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage (art. 124 al. 1 RLPers-VD). En tout temps, le collaborateur doit se montrer digne de la confiance placée en lui (al. 2). Dans un arrêt du 12 avril 2000, rendu en application de la loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales (le Statut), alors en vigueur, la Chambre des recours avait considéré que « les articles 14, 22 alinéa 1 er (« les fonctionnaires doivent en toutes circonstances agir conformément aux intérêts de l'Etat de Vaud et s'abstenir de tout ce qui pourrait lui causer perte ou dommage ») et 29 du Statut exigeant du fonctionnaire diligence, conscience et fidélité correspondent pour l'essentiel aux devoirs généraux du travailleur résultant de l'article 321a CO. En revanche, d'autres dispositions posent des exigences supplémentaires à la charge du fonctionnaire, respectivement du fonctionnaire de police. Ainsi, selon l'article 22 alinéa 2 du Statut, par leur attitude en service et hors service, comme dans leurs relations officielles avec le public, les fonctionnaires doivent se montrer dignes de la considération et de la confiance que leur situation officielle exige » (CREC I 12 avril 2000/146). L'art. 50 al. 1 LPers-VD ne reprend, en modifiant les termes, que l'art. 22 al. 1 du Statut. L'art. 22 al. 2, en revanche, qui concernait explicitement "l'attitude en service et hors service", n'a pas été repris. Si l'art. 50 al. 2 LPers-VD utilise les termes « de manière professionnelle », « dans le respect (...), des missions et des directives de son supérieur », termes qui pourraient faire penser que cet article ne viserait que les comportements dans le cadre professionnel proprement dit, il utilise toutefois également des termes plus généraux tels que « en toutes circonstances », « conformément aux intérêts de l'Etat et du service public » et « dans le respect des normes en vigueur », qui peuvent aussi viser des actes commis hors service. Dès lors qu'il ne s'agissait pas au moment d'adopter la LPers-VD de remettre en cause le principe des devoirs fixés par l'ancien Statut mais de les adapter, il n'apparaît pas que la volonté du législateur ait été d'exclure dans tous les cas la prise en considération de tels actes commis hors service. L'art. 124 RLPers-VD qui prévoit que le collaborateur doit se montrer en tout temps digne de la confiance qui est placée en lui ne fait dès lors que préciser et non étendre le champ d'application de la norme légale (CREC I 23 octobre 2006/896). b) Il ressort de ce qui précède que les collaborateurs de l'Etat peuvent mener librement leur vie

privée, mais que les actes commis hors service entrent dans le champ d'application de l'art. 50 LPers-VD et peuvent justifier des sanctions disciplinaires. Le devoir de loyauté implique que le collaborateur de l'Etat se comporte en service et hors service de manière à pouvoir accomplir convenablement sa tâche (ATF 108 Ia 172).

#### **E. 4**

Le recourant conteste que, comme l'ont retenu les premiers juges au chiffre V3 en page 25 du jugement, l'intimé n'ait fait l'objet d'aucune sanction avant l'avertissement litigieux, ce qui selon eux « peut tendre à faire penser que ses fautes n'ont pas été considérées comme véritablement graves ». Il fait valoir que la promotion de l'intimé a été suspendue et qu'il s'est vu retirer la fonction de sous-chef d'une U.\_\_\_\_\_. On constate dans ce sens que le jugement lui-même relève que le dossier du recourant contient de nombreuses notes de ses supérieurs hiérarchiques et des mises en garde verbales. Cependant, peu importe ces précédents dès lors que rien n'imposait à l'autorité hiérarchique de l'intimé de faire précéder l'avertissement litigieux de sanctions moindres.

#### **E. 5**

Le recourant conteste que, comme on le lit en page 26 du jugement, le rapport établi le 26 décembre 2008 par le lieutenant R.\_\_\_\_\_ au sujet du comportement de l'intimé, notamment dans l'établissement public G.\_\_\_\_\_, n'ait pas constitué une base suffisante pour prononcer un avertissement avec menace de résiliation. Il est vrai, s'agissant dudit comportement, que ce rapport a été établi en peu de temps, que son auteur s'est notamment fondé sur les déclarations des tenanciers de l'établissement précité qui sont contestées par l'intimé et que ce dernier a déposé plainte pénale contre ceux-ci. Mais il n'y a pas à reprocher à l'autorité hiérarchique de l'intimé de n'avoir pas effectué une enquête approfondie ou équivalant à celle d'un juge d'instruction. Sans qu'il faille démêler les versions des faits des protagonistes, les circonstances qu'une prise de renseignements rapide a permis d'établir suffisaient à justifier un reproche à l'encontre de l'intimé, qui est venu s'ajouter à d'autres griefs. Il est ainsi établi que l'intimé a participé à une dispute dans l'établissement G.\_\_\_\_\_, qu'il y a tenu à haute voix des propos inconvenants, qu'il a été expulsé manu militari par un gérant et qu'il s'est vu interdire à trois reprises d'y pénétrer mais y est néanmoins retourné. Quels que soient les torts respectifs des intéressés, il n'est certainement pas acceptable qu'un gendarme censé garantir l'ordre public au sens large se compromette dans la mesure précitée, fût-ce dans sa vie privée, ce qui ne saurait arriver à tout un chacun sans qu'il y ait donné matière. Le supérieur hiérarchique de l'intimé était dès lors fondé à lui reprocher un comportement incompatible avec sa fonction. Contrairement à ce que soutient l'intimé, le grief susmentionné, en tant qu'il s'ajoutait à d'autres reproches, permettait de fonder un avertissement. On ne saurait en effet faire abstraction des absences injustifiées de l'intimé, établies par témoins. Il en va de même pour le fait qu'il a commis des abus d'alcool, comme cela est établi par témoins, et qu'il demeure exposé à de tels abus, comme il l'admet lui-même en indiquant qu'il est suivi par un organisme spécialisé. Surtout, est d'un poids particulier l'évènement du 15 décembre 2008, au cours duquel l'intimé a tenté d'obtenir d'un planton de téléphone qu'il n'enregistre pas lui-même une plainte pénale en violation de ses devoirs, ce qui ne peut s'interpréter que comme une manoeuvre destinée à éviter que son supérieur hiérarchique n'en soit informé. Au vu de ce qui précède, les premiers juges ont nié à tort que les conditions d'un avertissement n'étaient pas réunies. Compte tenu des divers faits qui peuvent être mis à charge de l'intimé et de leur gravité, au regard de la fonction exercée, l'avertissement avec menace de résiliation

prononcé par la Cheffe du Département est conforme au principe de proportionnalité.

#### **E. 6**

En conclusion, le recours, bien fondé, doit être admis et le jugement réformé au chiffre I de son dispositif en ce sens que la requête de L.\_\_\_\_\_ est rejetée. Le jugement peut être confirmé pour le surplus. S'agissant d'un conflit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 3 CO, 16 al. 6 LPers et 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile, RSV 270.11.5]). Ayant procédé sans l'assistance d'un avocat, le recourant n'a pas droit à des dépens de deuxième instance. Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, prononce : I. Le recours est admis. II. Le jugement est réformé au chiffre I de son dispositif comme il suit : I.- La requête de L.\_\_\_\_\_ est rejetée. Le jugement est confirmé pour le surplus. III. L'arrêt est rendu sans frais ni dépens. IV. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : La greffière : Du

#### **E. 8**

septembre 2010 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. La greffière : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : ■ Mme la Conseillère d'Etat Jacqueline De Quattro, Département de la sécurité et de l'environnement (pour l'I.\_\_\_\_\_), ■ Me Dominique-Anne Kirchhofer, avocate (pour L.\_\_\_\_\_), Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral – RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : ■ Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale. La greffière :

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