

VD_FINDINFO HC / 2018 / 257 vom 9. Mai 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-05-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2018___257

FR: VD_FINDINFO HC / 2018 / 257 du 9 mai 2018

IT: VD_FINDINFO HC / 2018 / 257 del 9 maggio 2018

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, CONTRAT DE TRAVAIL, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC, PROCÉDURE ADMINISTRATIVE, PROCÉDURE D'INSTRUCTION DE LA DEMANDE | 328 CO, 337 CO, 61 LPers-VD, 5 RCTH, 8 RCTH

Erwägungen

E. 1

Les art. 308 ss CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) sont applicables à titre de droit cantonal supplétif en vertu des renvois des art. 16 al. 1 LPers et 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02) . Ils ouvrent la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours dès la notification de la décision attaquée (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, interjeté en temps utile par une personne qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une contestation patrimoniale d'une valeur litigieuse d'au moins 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1 er février 2012/57 consid. 2a). S'agissant de rapports de travail relevant du droit public, le juge devra également s'assurer, dans l'appréciation des faits, que les principes généraux du droit administratif, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, ont bien été respectés par l'Etat (Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2007 III 5 p. 15).

E. 3.1

Dans un premier moyen, l'appelante – qui de manière générale considère que l'appréciation des faits et des moyens de preuve faite par le tribunal serait lacunaire, puisque les faits retenus seraient en contradiction avec plusieurs témoignages et pièces –, soutient que les premiers juges auraient violé l'art. 8 RCTH et omis de retenir des faits essentiels.

E. 3.2

Le Conseil d'Etat, qui doit prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs (art. 5 al. 3 LPers), a adopté le 9 décembre 2002 un règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement. Ce règlement contient une définition du harcèlement (« tout comportement abusif d'une ou de plusieurs personnes qui vise à agresser ou à dénigrer une ou plusieurs personnes de manière répétée, fréquente et durable », [art. 3 al. 1 RCTH]) et a instauré le Groupe Impact, qui a pour mission de mener une politique de prévention, d'information et de formation sur la gestion du harcèlement et des conflits, et de traiter les demandes par une démarche informelle ou une procédure d'investigation (art. 5 RCTH). La démarche informelle peut être engagée par tout collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres collaborateurs, estime rencontrer d'importantes difficultés qui peuvent toucher sa personnalité ou être victime de harcèlement, ainsi que par l'autorité d'engagement, le chef de service ou le directeur. Le Groupe Impact peut aussi mener une médiation avec l'accord des personnes concernées (art. 11 al. 1 RCTH). Les opérations menées par le Groupe Impact dans la démarche informelle sont couvertes par une totale confidentialité (art. 13 al. 1 RCTH). La procédure formelle d'investigation, qui peut être ouverte – sur demande du collaborateur qui s'estime victime d'un harcèlement – par l'autorité d'engagement ou d'office par le Groupe Impact (art. 15 al. 2 RCTH) s'il soupçonne un harcèlement sur la base d'indices convergents, a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs du harcèlement sont réalisés (art. 14 et 15 RCTH; Dunand/Mahon, *Conflits au travail, prévention, gestion, sanctions*, Genève/Zürich/Bâle 2015, pp. 168 s). A l'issue de l'investigation, le Groupe Impact établit, dans les meilleurs délais, un rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non du harcèlement et indique le ou les auteurs identifiés (art. 25 al. 1 RCTH). Plus particulièrement, il résulte de l'art. 8 RCTH que le collaborateur peut s'adresser librement au Groupe Impact (al. 1), tout comme l'autorité d'engagement ou le chef de service ou d'office peut en solliciter l'intervention (al. 2).

E. 3.3

En l'espèce, les premiers juges, dans leur examen du grief relatif à la saisine du Groupe Impact et au traitement de la plainte de l'appelante, ont relevé que cette dernière avait refusé de considérer le Groupe Impact comme compétent pour traiter sa propre plainte, qu'elle ne l'avait pas saisi et qu'elle s'était contentée d'un courriel au supérieur hiérarchique. Le tribunal a retenu que le Groupe Impact avait procédé à une investigation complète et avait proposé à l'appelante de participer à l'enquête, en vain. Faute pour l'appelante d'avoir fourni elle-même des pièces ou témoignages à cette entité, le rapport avait été rédigé sur la base des éléments produits par l'employeur, mais prenant en compte tant la situation de P. _____ que celle de V. _____. Dès lors, la plainte de l'appelante avait été prise en compte et analysée dans la même mesure. L'appelante soutient que l'art. 8 RCTH aurait été mal appliqué, puisque l'employé peut, mais ne doit pas, saisir le Groupe Impact en cas de difficultés relationnelles notamment. Elle a raison sur ce point, l'affirmation des premiers

juges qui semblent retenir que la saisine de cette entité est obligatoire étant malheureuse, la formule potestative ressortant clairement de la norme. Cela ne change toutefois rien au fait que la plainte de l'appelante a effectivement été traitée dans le cadre des investigations du Groupe Impact, qui a analysé la situation sous un angle général et complet. Si l'appelante avait effectivement le droit de ne pas saisir le Groupe Impact et de préférer la voie judiciaire, il n'en reste pas moins que l'employeur avait lui aussi la possibilité de solliciter le Groupe Impact, ce qu'il a fait. Dès lors, le rapport de cette entité est une pièce recevable et importante du dossier, même si, comme le rappelle le tribunal, elle n'est pas la seule. Dès lors, l'appelante pouvait effectivement renoncer à collaborer avec le Groupe Impact et s'en remettre à la voie judiciaire, mais il lui appartenait alors de faire porter l'instruction sur les éléments qu'elle estimait utile, en sachant que le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale pourrait retenir, comme pièce, le rapport dudit Groupe à l'appui de l'instruction tant de sa plainte que de celle du J._____. Si le tribunal estimait que ce rapport traitait également suffisamment de la plainte de l'appelante quant aux atteintes à la personnalité qu'elle alléguait, il n'avait pas à faire porter l'instruction sur des éléments complémentaires et différents, sous réserve de la pertinence des preuves apportées par l'appelante directement. Quoi qu'il en soit, les conclusions prises par l'appelante, qu'elles portent sur la plainte pour mobbing selon requête du 27 août 2014 ou sur la constatation de l'atteinte à sa personnalité selon requête du 12 février 2015, ont été non seulement traitées, mais aussi rejetées par le chiffre V du dispositif du jugement attaqué. Il s'ensuit que le moyen est mal fondé et doit donc être rejeté.

E. 4.1

L'appelante critique ensuite le choix des personnes entendues par le Groupe Impact, au motif qu'aucune de celles ayant témoigné "en [sa] faveur" en 2010 n'auraient été réentendues. Plus généralement, l'appelante s'en prend au rapport du Groupe Impact, qui comporterait des omissions, des erreurs et des contradictions. Enfin, l'instruction n'aurait pas été menée de manière complète.

E. 4.2

Les art. 4 ss RCTH définissent ce qu'est le Groupe Impact. La procédure d'investigation est régie par les art. 14 ss du même règlement. Dans le cadre de l'instruction, l'art. 22 prévoit qu'il est procédé à l'audition de témoins (al. 1), qu'il est tenu procès-verbal de ces dépositions (al. 3) et que, si la situation l'exige, le Groupe Impact veille à assurer la protection des témoins en prenant les mesures opportunes (al. 4). Il n'est pas précisé de quelle manière la protection des témoins doit être assurée, si ce n'est qu'ils ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur déposition (art. 23 al. 1 RCTH). A la fin de l'instruction, le Groupe Impact en informe les parties, qui disposent d'un délai de dix jours pour consulter le dossier et requérir toutes autres ou plus amples mesures d'instruction (art. 24 al. 1 et 2 RCTH). Après la clôture de l'instruction, les parties disposent encore d'un délai de trente jours pour se déterminer sur les éléments du dossier (art. 24a RCTH). Enfin, la teneur du rapport est définie à l'art. 25 al. 1 RCTH : celui-ci doit contenir un exposé des faits, une appréciation sur l'existence ou non du harcèlement et l'identité des auteurs.

E. 4.3.1

En l'occurrence, il sied de relever, en préambule, que dans le cadre des investigations du Groupe Impact, l'appelante a été invitée à fournir une liste de témoins. Toutefois, elle a répondu qu'elle considérait que le Groupe Impact n'était pas légitimé pour instruire son

affaire, puisqu'elle avait saisi le TRIPAC. Interpellé également, son avocat a répondu que la seule mesure d'instruction requise était la production du dossier de l'appelante auprès des ressources humaines. Même s'il n'existe pas d'obligation pour le travailleur qui s'estime harcelé de saisir le Groupe Impact au vu de l'art. 8 RCTH, il n'en reste pas moins qu'en l'espèce, cet organisme avait été saisi par l'employeur. L'appelante devait donc s'attendre à ce que des investigations complètes soient menées sur les relations au sein du laboratoire. En refusant de donner une liste de témoins et de produire des pièces, à l'exception de la réquisition portant sur le dossier des ressources humaines, l'appelante s'est volontairement privée de pouvoir orienter l'instruction en direction de tel ou tel témoignage ou document. Elle ne saurait donc, après la clôture de l'enquête, se plaindre que seuls certains témoins, soi-disant défavorables à sa cause, aient été entendus. A cela s'ajoute que dans le cadre de la procédure judiciaire, l'appelante a pu requérir l'audition de témoins et la production de pièces, ce qui lui a permis de faire valoir son droit à la preuve.

E. 4.3.2

Ensuite, à la critique relative aux méthodes de travail du Groupe Impact, portant par exemple sur le nombre de procès-verbaux et d'auditions – ce qui s'explique par le fait qu'il puisse y avoir plusieurs procès-verbaux pour l'audition d'une personne en plusieurs fois par exemple, ou par la reprise du contentieux antérieur au jugement rendu en 2010 et l'appréciation de ces événements – ou encore sur l'avis donné par les enquêteurs et la forme de cet avis, il faut relever que le RCTH ne prévoit rien de plus que ce qui a été exposé plus haut sur la forme et la manière dont le Groupe Impact doit procéder à ses investigations. Contrairement à un tribunal par exemple, tenu par des règles de procédure, cet organisme peut procéder librement, dans le cadre des règles du RCTH, aux investigations qu'il juge utile et dresser un rapport libre dans la forme. L'appelante confond la procédure d'une telle enquête avec celle d'un tribunal chargé de suivre une procédure définie à l'avance, de sorte que ce grief est également mal fondé.

E. 4.3.3

Sous cet angle, l'appelante soutient encore que l'ordonnance de preuves du 8 septembre 2016 prévoyait la production de certaines pièces du dossier de P._____, pièces qui n'auraient finalement pas été produites par le J._____. L'intimé aurait violé l'art. 160 CPC et devrait se voir appliquer l'art. 164 CPC. Il s'agit de la réquisition de production de la pièce 251 « concern[ant] tout document du dossier de Mme P._____ en rapport avec Mme V._____ ». A l'appui de son refus de production de cette pièce par le défendeur, le tribunal a en substance expliqué que, d'une part, la production du dossier personnel de la personne visée par le mobbing supposé commis par l'appelante se heurtait aux obligations de protection des données de l'employeur et, d'autre part, que 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 l'appelante ou dans les pièces produites devant le tribunal. L'art. 164 CPC prescrit que le tribunal tient compte du refus de collaborer dans l'appréciation des preuves si la partie refuse "sans motif valable". Le pendant de cette disposition est l'art. 162 CPC, qui ajoute que le refus légitime de collaborer d'une partie ne peut pas avoir pour effet que le fait allégué est prouvé. Il n'existe d'ailleurs aucune règle sur les conséquences d'un refus injustifié de procéder, le tribunal pouvant apprécier librement les preuves (ATF 140 III 264). Faute de précisions de la part de l'appelante, on discerne mal comment les éléments qui la lient à P._____ pourraient ne pas être disponibles soit par le biais de son dossier personnel auprès des ressources humaines, soit par le dossier de la

procédure. Quant à requérir le dossier de la personne visée par les agissements de l'appelante aux fins d'y chercher des motifs de poursuivre le harcèlement dont celle-ci semble avoir été victime, une telle demande se heurte précisément à un motif justifié de refus. En conclusion, on ne discerne aucune violation du droit à la preuve dans la manière dont la procédure tant de l'enquête interne que de l'instruction devant le tribunal a été menée.

E. 5.1

Enfin, l'appelante conteste la validité du licenciement immédiat dont elle a fait l'objet.

E. 5.2.1

Aux termes de l'art. 61 LPers, 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 (al. 1). Les art. 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61 LPers est similaire à celle de l'art. 337 CO et révèle la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO (TRIPAC TR10.025954 du 10 février 2012 consid. III.a). Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers (CACI 2 septembre 2016/494). La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1 b). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213 consid. 3.1), qui doit donc constituer une *ultima ratio*. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la répétition d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c ; CACI 8 avril 2016/227 consid. 3.3). Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1 b). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou

menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c). Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité d'un collègue, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail et une résiliation avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer.

Dans ce cas de figure, le licenciement immédiat est justifié par l'obligation de l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité (ATF 127 III 351). La gravité de l'atteinte doit être appréciée en mesurant son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime en fonction de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée (CREC I 4 mars 2013/5).

E. 5.2.2

Aux termes de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé, de protéger et respecter la personnalité du travailleur en application de l'art. 328 CO (Novier/Carreira Camarda, Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale [TRIPAC], in JdT 2015 III 3, p. 5; TF 8C_18/2011 du 7 février 2012 consid. 6.2). Selon la définition qu'en donne la jurisprudence – qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (TF 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2) –, le harcèlement psychologique, ou mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2; TF 2P_39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1; TF 2P_207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les réf. citées). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (TF 1P_509/2001 du 16 octobre 2001 consid. 2b et les réf. citées). Les attaques ne sont généralement pas virulentes, mais de faible intensité, et c'est par leur caractère répétitif qu'elles constituent du harcèlement et en deviennent illicites. Il peut s'agir d'actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, ne plus lui adresser la parole, l'interrompre, ne pas tenir compte de ce qu'il dit, terminer une conversation au moment où il veut y prendre part, qui ne dépassent jamais la limite admise et qui ne sont ainsi pas punissables pénalement. Il peut également s'agir de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité de son travail, de la prise à partie systématique du travailleur concerné, de l'attribution de nouvelles tâches sans discussion préalable, de l'attribution de tâches nettement inférieures ou nettement supérieures à ses compétences aux fins de discréditer le travailleur (Carron, Mobbing et demeure de l'employeur, in Panorama en droit du travail, Wyler [éd.], 2009, n. 37 ad art. 328 CO, p. 117). Comme le retient le Tribunal fédéral, les actes de mobbing se déroulent durant une certaine période : les actes hostiles doivent ainsi être répétés de manière fréquente et durable. Ainsi, les juges fédéraux ont

relevé qu'il n'était pas arbitraire de considérer qu'un seul acte hostile ou même deux ne suffisaient pas à constituer du harcèlement psychologique (TF 2P_207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.3.2; cf. également Deveaud-Plédran, *Le harcèlement dans les relations de travail*, Lausanne 2011, p. 126, qui relève que le mobbing a un caractère volontaire et multiple, un seul acte ne pouvant à lui seul constituer du harcèlement, sous réserve du cas particulier d'une rumeur, dont l'atteinte se propage pour une durée indéterminée). Le mobbing résulte de comportements humains, actifs ou passifs, et non de simples situations matérielles (TF 2A_312/2004 du 22 avril 2005 consid. 6.2). Il se distingue également du stress professionnel, dont l'excès peut provoquer le surmenage, un burn out, dont les conséquences pourront être tout aussi dommageables (Carron, op. cit., p. 119 et la réf. citée). Il se distingue également des cas de conflits ouverts, dès lors qu'il y manque le caractère sournois caractéristique du mobbing (TF 2A_770/2006 du 26 avril 2007 consid. 5.1).

E. 5.3.1

En l'espèce, l'appelante prétend que l'employeur savait depuis longtemps que des difficultés existaient entre elle et P._____. Malgré cela, l'autorité d'engagement n'aurait vraisemblablement pas estimé que la situation était suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat, puisque non seulement P._____ n'aurait pas saisi elle-même le Groupe Impact, mais qu'en plus, informé depuis longtemps, l'employeur aurait tardé à agir. Comme on l'a vu ci-avant, même si le collaborateur visé par un harcèlement ne procède pas lui-même, l'autorité d'engagement a l'obligation d'agir pour protéger son employé, le cas échéant en saisissant lui-même le Groupe Impact, ce qui a été fait. Ensuite, la sanction sous forme d'un avertissement aurait été insuffisante au vu de la gravité des faits finalement synthétisés et révélés par le rapport du Groupe Impact, mais aussi par le résultat de l'instruction menée par le tribunal. On ne saurait d'ailleurs affirmer, et l'appelante ne le fait pas, que les faits repris dans le rapport ne justifiaient qu'un avertissement.

E. 5.3.2.1

L'appelante soutient encore que le licenciement immédiat n'aurait pas respecté les obligations légales en la matière.

E. 5.3.2.2

De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral admet que l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. La jurisprudence n'accorde qu'un court délai à l'employeur parce que s'il attend trop, il donne à penser au salarié qu'il pardonne le comportement reproché ou que, même en l'absence de pardon, la continuation des rapports de travail est possible. La durée admissible de la période de réflexion dépend des circonstances d'espèce. En règle générale, un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables – les week-ends et jours fériés n'étant pas pris en considération – est présumé approprié ; un tel laps de temps suffit en général à l'intéressé pour mûrir sa décision et réunir les renseignements juridiques utiles. 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. Il en va ainsi, par exemple, lorsqu'au sein d'une personne morale la décision de licenciement relève de la compétence d'un organe constitué de plusieurs membres ; dans un tel cas de figure, un délai de réflexion de six jours est admissible (ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012, SJ 2013 I 65 ; TF

4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1). Le délai court dès la connaissance certaine des faits fondant le juste motif. En présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair avec diligence et rapidité. Ainsi, dans la pesée des intérêts, les mesures de vérification l'emportent sur la nécessité d'une réaction rapide. Il convient de reconnaître à l'employeur la possibilité d'entreprendre de manière diligente les démarches propres à fonder sa conviction sur la réalité des faits, démarches qui peuvent comporter l'audition de l'intéressé et/ou de collègues. Le délai est réputé respecté si la partie titulaire a communiqué sa décision à la partie adverse lors d'un entretien (en personne ou au téléphone), ou la lui a expédiée par écrit (courrier, courriel) dans ce délai ; c'est elle qui assume le fardeau de la preuve (art. 8 CC). Si la partie qui entend se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate tarde, elle est réputée avoir définitivement renoncé au licenciement immédiat (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014., p. 592 s. ; Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 69 ad art. 337 CO; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail annoté, Lausanne 2010, n. 1.47 ad art. 337 CO). S'agissant des rapports de travail soumis au droit public, comme c'est le cas en l'espèce, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de rappeler que la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, selon laquelle 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, n'était pas sans autre transposable. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée et les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct mais qu'elle dépend d'une autorité de nomination qui se réunit périodiquement seulement et qui doit confier une instruction à l'un de ses membres ou à un enquêteur externe à l'administration. Le Tribunal fédéral a néanmoins précisé que si les spécificités de la procédure administrative qui s'imposaient à l'employeur de droit public pour mettre fin aux rapports de service permettaient de lui accorder un délai de réaction plus long qu'en droit privé, il ne devait pas pour autant laisser traîner les choses, ni tarder à informer l'employé qu'une résiliation immédiate des rapports de service était envisagée (ATF 138 I 113, JdT 2012 I 231; TF 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 593). Il a été jugé qu'il était excessif d'attendre trois mois pour informer l'intéressé d'une procédure de licenciement et encore quatre mois avant de le suspendre de ses fonctions (TF 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.6). En revanche, un délai de trois semaines entre la connaissance des faits et le licenciement immédiat a été jugé admissible, l'intéressé ayant fait l'objet d'un interrogatoire le surlendemain des faits, puis d'une convention de suspension quelques jours plus tard et ayant été informé 17 jours plus tard qu'un licenciement abrupt n'était pas exclu (ATF 138 I 113 consid. 7, JdT 2012 I 231). Concernant en particulier la question de savoir si l'on doit parler de jours ouvrables ou non, le Tribunal fédéral y fait référence dans sa jurisprudence lorsqu'il parle de "deux à trois jours ouvrables" (cf. ATF 138 I 113 déjà cité, consid. 6.3.2).

E. 5.3.2.3

En l'espèce, on relèvera tout d'abord que la situation concernant les collaboratrices du laboratoire était tellement compliquée que l'employeur devait faire preuve d'une prudence extrême pour démêler les accusations fondées de celles qui ne l'étaient pas, ou qui ne justifiaient à tout le moins aucune sanction. Dès lors, l'intimé n'avait pas d'autre choix que d'attendre le dépôt du rapport du Groupe Impact. On ne saurait sérieusement, dans une situation aussi délicate, concernant des événements portant sur une période de près de huit

ans, reprocher au J. _____ d'avoir attendu le dépôt de ce rapport avant toute décision de licenciement. Les allégations que l'employeur avaient tenues dans la procédure d'enquête ne changeraient rien au fait qu'il ne pouvait pas entreprendre quoi que ce soit avant le rapport du 2 février 2015. Ensuite, la procédure du RCTH prévoit un double délai, dont un premier délai de dix jours pour permettre aux parties de consulter le dossier et requérir d'éventuelles mesures d'instruction complémentaires (art. 24 al. 1 et 2 RCTH). Il s'agit d'un délai d'ordre. Le rapport du 2 février 2015 a été reçu le 3 février 2015 par l'employeur, le délai de dix jours venant à échéance le 13 février 2015, soit un vendredi. Déposée le 16 février 2015, soit le lundi, il est vrai que l'écriture du J. _____ par laquelle celui-ci informait l'appelante qu'il adhérerait totalement aux conclusions du rapport était hors délai. Toutefois, on ne saurait en tirer aucune conséquence sur le délai de licenciement mentionné plus haut, puisque la procédure prévue par le RCTH n'était pas terminée, l'employeur devant attendre au moins la communication des déterminations de l'employée, déposées le 12 février 2015. C'est raisonnablement depuis ce courrier-là que l'employeur devait décider ou non de licencier l'employée avec effet immédiat. Annoncée par courrier du 20 février 2015, la décision de licenciement a donc été prise dans les cinq jours – ouvrables – dès la connaissance de la détermination de l'appelante sur le rapport du Groupe Impact. On ne discerne donc aucun retard de la part de l'autorité d'engagement à prononcer le licenciement. On peut d'ailleurs ajouter que, pour une institution hiérarchisée comme le J. _____, un délai supérieur aurait encore été admissible. Le licenciement immédiat a donc été donné dans le respect des contraintes législatives et jurisprudentielles.

E. 6

Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, fixés à 2'155 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens.

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