

VD_FINDINFO HC / 2020 / 834 vom 14. Dezember 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-12-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2020___834

FR: VD_FINDINFO HC / 2020 / 834 du 14 décembre 2020

IT: VD_FINDINFO HC / 2020 / 834 del 14 dicembre 2020

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, CONTRAT DE DROIT ADMINISTRATIF, PRESTATION DE DROIT PUBLIC, DROIT D'ÊTRE ENTENDU | 29 al. 2 Cst.

Erwägungen

E. 9

Par courriel du 6 avril 2013, [...] a écrit ce qui suit au demandeur : « Helo, (sic) bien rentré ? alors pour ce retour dans le culte demain tu viens ? avec ou sans jeune ? tu intervies toujours ? [...] » . Par courriel du 7 avril 2013, le demandeur a répondu à [...] qu'il lui paraissait évident qu'il devait présider le culte du dimanche, ou pour le moins y prêcher. Il s'est par ailleurs plaint de son intervention qu'il a qualifiée d'excessive et maladroite et qui aurait désarçonné plus d'un paroissien lors de l'Assemblée. Il a également critiqué la manière dont elle préparait ses célébrations, exprimant son incompréhension lorsqu'elle a confié « les lectures de la Passion à des femmes, dont le rôle et la place, au moment de ladite Passion furent pourtant bien différents... ». Il concluait par ces mots : « Sur ce, je te laisse à tes cogitations, partant le cœur alourdi par un état d'esprit que je n'avais pas souhaité pour notre collaboration... ».

E. 10

a) En date du 10 avril 2013, l'ORH de la défenderesse a adressé le courrier suivant au demandeur : « Entretien de collaboration Monsieur le pasteur, Suite à des échos alarmants de votre activité ministérielle ...]au Pays-d'Enhaut, je vous convoque à un entretien de collaboration, le mercredi 17 avril 2013, à 16h, à l'Office des ressources humaines, ...]Rue de l'Ale 31, Lausanne. Monsieur [...], conseiller synodal répondant des régions, sera présent à cet entretien. Je vous demande d'être ponctuel. [...] » Le 14 avril 2013, le demandeur a accusé réception du courriel précité et a répondu ce qui suit : « [...] A mon retour de vacances, je découvre avec effarement votre courrier du 10 courant : en effet, vous ne mentionnez nulle part d'où proviennent les « échos alarmants » auxquels vous faites allusion ?... De plus, le ton dudit courrier est des plus déplaisants : qui peut justifier que l'Autorité de notre Eglise s'adresse à ses collaborateurs dans des termes aussi autoritaires ? Même en entreprise, je n'ai jamais constaté pareilles dérives... Notre Présidente du Conseil, [...], a cru bon solliciter un soutien de votre part : dans la crise et les désordres profonds qui touchent notre Eglise, pensez-vous réellement pouvoir aider nos paroisses à coups de convocations, de directives et de remises à l'ordre ?... En conséquence, et vu l'absence de motifs sérieux, clairement argumentés, il est hors de question que je me présente à votre convocation de mercredi prochain, 16h – ni à toute autre qui lui ressemblerait. Par ailleurs, je vous informe que l'ordre du jour de notre prochain ...]Conseil (ce mercredi soir) prévoit un point spécifique concernant la « communication » au sein de notre ...]Conseil : nous aurons ainsi toute latitude pour déterminer ensemble les dispositions les plus adéquates en

la matière. Si vous le jugez nécessaire, vous aurez ensuite tout loisir de nous soumettre une proposition constructive impliquant les 2 ministres ...]du Pays-d'Enhaut – et, cas échéant, des membres du ...]Conseil paroissial afin de clarifier calmement la situation et trouver une issue acceptable pour tous. [...] » . Par courrier du 16 avril 2013 adressé au demandeur, l'ORH a réitéré sa convocation à l'entretien du 17 avril 2013 en expliquant que celui-ci avait pour but de clarifier la situation et l'a averti des conséquences de son absence, laquelle constituerait un refus de collaborer avec l'employeur. Par courriel du 17 avril 2013, le demandeur a répondu, brièvement et en hâte, en raison d'un service funèbre qu'il devait préparer pour l'après-midi, qu'il ne refusait pas de collaborer avec son employeur, mais qu'il n'acceptait pas d'être convoqué seul et sans motif sérieux et clairement argumenté. Il récusait fermement l'expression « échos alarmants », laquelle ne reposait selon lui que sur les extrapolations de deux personnes. Il déplorait par ailleurs le climat de délation publique et la suspicion injustifiée dont il faisait l'objet et dont l'ORH semblait se rendre complice sans avoir vérifié la véracité de ces échos auprès de tous les conseillers de paroisse. A la suite de ce courriel, la défenderesse a, par courrier et courriel du même jour, convoqué le demandeur à un entretien de collaboration en date du 19 avril 2013 en invoquant notamment le devoir de fidélité du travailleur, en lui rappelant qu'un entretien de collaboration n'était pas une faculté laissée à l'employé selon son bon plaisir et en le menaçant formellement d'une résiliation de son contrat de travail. Toujours le 17 avril, le demandeur a accusé réception de ce courriel et a répondu ce qui suit : « [...] 1) L'inacceptable est que vous ne m'ayez fourni aucune raison précise et argumentée justifiant une telle convocation. Je n'ai fait que réagir légitimement à ce que je considère encore comme une dérive autoritaire. 2) Je l'ai rappelé à M. [...] (sic), je ne me rendrai à aucune convocation qui aurait le caractère d'un règlement de compte ou d'une remise à l'ordre. Je crois encore qu'en Eglise, il est possible et hautement souhaitable d'user de correction fraternelle : êtes-vous dans cet état d'esprit, quand vous usez de menaces à l'égard de vos employés (je ne suis hélas pas le seul), telles que celle d'un « licenciement avec effet immédiat et pour de justes motifs » ?!... 3) M. [...] (sic) s'est permis de m'empêcher de me rendre au ...]Conseil paroissial de ce soir, prétextant qu'il ne fallait pas le « diviser »... Sachez pourtant que notre ...]Conseil n'était aucunement divisé jusqu'à ce que 2 personnes me dénoncent à votre Autorité. Pour ma part, et nombreux en sont témoins, j'ai toujours œuvré à la conciliation entre des positions, même divergentes. 4) Si je suis évidemment au courant de certains faits litigieux qui ont entaché la relation entre Mme [...] et moi, je ne connais absolument pas le contenu réel des courriers que cette dernière et Mme [...] vous ont lâchement adressé (sic), sans m'en donner copie, ni aux autres conseillers. 5) Puisque vous affirmez qu'il s'agit d'accusations précises, pourquoi ne m'en avez-vous pas donné le contenu précis, avant une quelconque convocation dans vos locaux ?... 6) Je n'ai jamais contesté que l'ORH soit le représentant de l'employeur. En revanche, sur la base, en effet, d'extrapolations de 2 personnes, vous vous êtes permis de court-circuiter notre Conseil paroissial, sans vérifier au préalable auprès de tous ses membres la véracité de ces allégations... 7) Je déplore les insinuations et les menaces de votre dernier paragraphe : en effet, en bien des circonstances de ma vie personnelle et pastorale, j'ai toujours tâché d'assumer le plus authentiquement mes actes, même ceux qui m'ont coûté et humilié le plus... Néanmoins, par gain de paix, et parce que je ne crains aucunement de rendre compte devant vous de mon ministère ...]au Pays-d'Enhaut, je me rendrai finalement à votre rendez-vous de ce vendredi, 10h – pourvu qu'il soit mené dans l'esprit fraternel que je soulignais plus haut. [...] » b) Le demandeur s'est finalement rendu à l'entretien du 19 avril

2013. Lors de cet entretien, [...] et [...], membres du Conseil Synodal, ont notamment exigé du demandeur qu'il adresse des excuses écrites à [...] et [...]. Par courrier du 20 avril 2013, le demandeur a présenté ses excuses à ces deux personnes quant à la dureté de son SMS du 5 mars dernier en ces termes : « Mesdames, chères [...] et [...], Sur recommandation expresse du Conseil Synodal, et par souci de ne pas voir notre paroisse partagée en deux, je vous confirme par écrit les regrets que je vous avais exprimés oralement le 9 mars, quant à la dureté de mon SMS du 5 mars dernier et vous prie de bien vouloir m'en excuser. Etant persuadé que l'avenir de notre collaboration dépendra essentiellement de la reconnaissance mutuelle de nos faiblesses, et du partage de nos pardons, je forme tous mes vœux dans la prière pour que ce chemin soit rendu possible par et dans le Christ. »

E. 11

Par courrier recommandé du 6 mai 2013, la défenderesse, par [...], a résumé l'entretien du 19 avril 2013 en présence du demandeur et a formulé plusieurs reproches à son encontre, concernant particulièrement son comportement jugeant et méprisant avec [...] et le fait qu'il célébrait les cultes dominicaux en aube blanche avec étole, alors que ce n'était pas l'usage chez la défenderesse. Elle a indiqué être restée perplexe après avoir entendu le demandeur expliquer que faire lire l'Évangile de Pâques à trois femmes et célébrer un culte par quatre femmes constituerait une provocation à son égard. Elle lui a fait part de sa profonde insatisfaction et lui a rappelé qu'elle attendait de lui un changement immédiat et radical en matière d'attitude relationnelle, à savoir une prise en compte respectueuse d'autrui, qu'il entreprenne tous les efforts nécessaires au rétablissement d'une collaboration harmonieuse avec sa collègue et une collaboration sans faille avec toutes les instances de la défenderesse. Elle lui a enfin indiqué que le courrier, signé par [...], la présidente et le vice-président du Conseil Synodal, valait avertissement.

E. 12

a) Désireux d'améliorer sa collaboration avec [...], le demandeur a accepté d'entreprendre une médiation avec le pasteur coordinateur [...]. C'est ainsi qu'entre le 8 mai et le 23 juillet 2013, quatre rencontres ont eu lieu entre ces trois personnes. Grâce à l'aide du pasteur [...], les tensions entre le demandeur et [...] ont progressivement pu être apaisées et leur collaboration améliorée. En date du 23 juillet 2013, [...] a informé [...] et [...] du résultat de la médiation et a mis en avant la bonne volonté du demandeur et de [...] pour essayer de sortir de leur situation difficile. En décembre 2013 toutefois, les tensions entre le demandeur et [...] se sont ravivées. A partir de janvier 2014, une seconde médiation a été mise en place par le coordinateur [...] avec l'aide du pasteur [...]. b) Le 11 février 2014, une visite d'Église réglementaire par une délégation du [...] Conseil régional a eu lieu dans la paroisse [...] du Pays-d'Enhaut. Constatant que les difficultés relationnelles entre le demandeur et [...] n'étaient pas encore totalement apaisées, cette délégation a prévu une visite complémentaire à l'automne 2014. Dans le cadre de la médiation, neuf rencontres ont eu lieu jusqu'à la Pentecôte 2014, dont deux avec l'ancien et le nouveau [...] Conseil paroissial. Ces rencontres ont été perçues très positivement par le demandeur et [...], lesquels y ont vu les prémices d'un réel apaisement.

E. 13

Au cours de l'été 2014, un problème est survenu en relation avec le catéchisme régional et l'expédition de papillons y relatifs. En date du 2 juillet 2014, le demandeur a adressé le courriel suivant à [...], catéchète auprès de la paroisse [...] du Pays-d'Enhaut durant une

douzaine d'année jusqu'en 2014 : « Cher (sic) [...], Autant te l'avouer : je suis rentré de notre entrevue d'hier soir, attristé, estomaqué, et abattu... J'espère au moins que de ton côté, tu es rentrée soulagée d'avoir pu ainsi vider ton sac ! Ce que je craignais est arrivé : seul sur le banc des accusés, j'ai dû faire face à tes nombreuses remontrances et ce, devant des conseillers qui n'avaient pas du tout le même niveau d'information que nous, pour pouvoir correctement discerner l'état de la situation. Cette rencontre aura au moins mis en évidence ceci : 1) Ton parti-pris inconditionnel pour ...][...], suivi de ta suspicion à mon égard 2) Malgré mes demandes, ton refus manifeste de nous rencontrer d'abord à 2 et avant ce Conseil, jusqu'à me tourner le dos à la sortie du concert de samedi... 3) La prétendue « impolitesse » de mon mail, dont tu m'as soupçonné devant tout le Conseil, nécessitera un éclaircissement : car après plusieurs relectures, je trouve cette accusation vraiment infondée. 4) Pour sortir de cette situation difficile, je crois que c'est particulièrement entre nous 2 qu'il s'agit de chercher un chemin de réconciliation : encore faudra-t-il que tu la souhaites. 5) Je comprends bien que tu aies été fortement déçue par des problèmes d'organisation. En revanche, je ne comprends pas pourquoi tu ne m'en as pas parlé plus tôt directement et de vive voix. 6) L'appel du Seigneur à voir plus loin que les dysfonctionnements inévitables de cette année, pour faire si possible mieux ensemble l'an prochain. [...] » .

E. 14

a) En date du 29 octobre 2014, une délégation de trois membres du Conseil régional s'est rendue à la Paroisse ...]du Pays-d'Enhaut pour une visite d'Eglise complémentaire. A l'issue d'un repas préparé par les conseillers paroissiaux, les conseillers régionaux ont salué l'évolution positive de la relation entre le demandeur et [...]. A la fin de ce repas, [...] a toutefois exprimé les divergences qui existaient entre elle et le demandeur. b) A une date inconnue, mais après le 29 octobre 2014, le demandeur a rencontré le pasteur [...], lequel a proposé de reprendre une médiation, en présence du demandeur, de [...] et de [...]. c) En date du 2 décembre 2014, le Conseil régional s'est réuni pour statuer sur la collaboration entre les ministres de la paroisse ...]du Pays-d'Enhaut et préparer un rapport à l'attention du Conseil synodal, lequel devait lui être remis en janvier 2015. Le 18 décembre 2014, le demandeur a annoncé aux conseillers paroissiaux qu'il renonçait à célébrer le culte de Noël au vu des problèmes relationnels qu'il rencontrait. Se référant au rapport que le Conseil régional allait rédiger et remettre au Conseil synodal, il indiquait ce qui suit : «étant moi-même déjà sous le coup d'un avertissement, il y a fort à craindre que le Conseil Synodal opte pour mon licenciement immédiat – ce qu'il a déjà fait pour d'autres ministres, dont mon épouse, tout récemment... ». Par courriel du 20 décembre 2014, le demandeur, préoccupé d'être déplacé dans une autre paroisse, a proposé à [...], en toute confidentialité et avant que le Conseil régional n'établisse son rapport à leur sujet, de reprendre une médiation avec [...] en y associant [...]. Cette proposition a été refusée le lendemain par [...] au motif qu'elle n'était pas fermée à une discussion avec lui, mais qu'elle avait besoin de retrouver un peu de calme et de paix intérieure. Elle a par ailleurs confirmé qu'ils risquaient fort de devoir partir tous les deux. d) Le 5 janvier 2015, le Conseil régional a rendu son rapport, lequel constatait que les ministres ...]du Pays-d'Enhaut avaient mis beaucoup de bonne volonté et d'énergie pour arriver à une collaboration saine, mais que ces efforts étaient régulièrement mis en échec. Le rapport concluait qu'il fallait renoncer à la poursuite de la collaboration entre le demandeur et [...]. La seule question qui restait ouverte pour le Conseil régional était de savoir si les deux pasteurs devaient quitter la paroisse ou si seulement un seul devait partir et si oui, lequel. Ce conseil a transmis ce rapport à l'ORH de

la défenderesse afin que celui-ci prenne une décision. En date du 7 janvier 2015, le Conseil régional a entendu le demandeur. Par courrier du 10 janvier 2015 adressé au Président du Conseil régional, le demandeur a vivement contesté, tant sur la forme que sur le fond, le rapport du 5 janvier 2015, en estimant notamment que ce n'était pas le rôle du Conseil régional de se prononcer sur la collaboration particulière entre deux ministres. Il attirait également l'attention du Président du Conseil régional sur sa situation familiale, à savoir que son épouse venait d'être licenciée sans possibilité de toucher le chômage et que trois des quatre filles du couple étaient encore à leur charge, et précisait notamment ce qui suit : « je défendrai donc la continuité de mon engagement dans cette magnifique paroisse ». Le 14 janvier 2015, le demandeur a demandé à l'ORH de la défenderesse un entretien à la suite du rapport du 5 janvier 2015 afin qu'il puisse porter à la connaissance de la défenderesse plusieurs éléments déterminants au sujet de sa situation familiale et personnelle. e) Le 9 février 2015, le demandeur, accompagné d'un ami, a rencontré l'ORH de la défenderesse, en présence de [...] et d'une certaine ...]Mme [...]. Lors de cette rencontre, le demandeur a manifesté son désir d'exercer et de poursuivre son ministère au sein de ...]la paroisse du Pays-d'Enhaut. L'ORH a indiqué au demandeur qu'il aurait des entretiens avec les membres du ...]Conseil paroissial, du ...]Conseil Régional ainsi qu'avec [...] pour examiner la situation. La question d'un éventuel licenciement n'a pas été formellement abordée. Par courriel du 14 février 2015, le demandeur a fourni à l'ORH une liste de témoins à entendre au sujet ...]du Ministère du Pays-d'Enhaut. Le 16 février 2015, [...] a rencontré le ...]Conseil de paroisse du Pays-d'Enhaut. Il a entendu [...] le 17 février 2015. Entre les 6 et 9 mars 2015, [...] s'est entretenu avec un pasteur, des catéchètes, la secrétaire paroissiale et des anciens conseillers de paroisse. Il a enfin rencontré le ...]Conseil régional le 11 mars 2015. Selon le témoin [...], membre de la commission de gestion ...]du conseil de paroisse du Pays-d'Enhaut, [...] et [...] n'ont jamais pardonné au demandeur sa prise de position quant à l'incident lié à Exit, malgré le fait que celui-ci avait activement entrepris toutes les démarches raisonnablement envisageables pour atténuer les tensions avec ces deux personnes. Le témoin [...], secrétaire paroissiale depuis 18 ans, a indiqué de son côté que durant toute la période de collaboration entre [...] et le demandeur, celui-ci s'était montré systématiquement médisant et méprisant envers sa collègue, n'avait eu de cesse de lui faire des reproches sur sa manière de prêcher et de célébrer, en y ajoutant des petites vexations, comme ne pas lui passer le micro pendant le culte dominical.

E. 15

a) Le demandeur a été convoqué à un entretien en date du 23 avril 2015, auquel il s'est rendu avec ...][...]. ...][...], président du ...]Conseil Synodal, [...] et [...] étaient présents à cet entretien. A cette occasion, ils ont remis une lettre de résiliation au demandeur, aux termes de laquelle la défenderesse a résilié les rapports de travail du demandeur avec effet au 31 juillet 2015, en indiquant ce qui suit : « Les motifs de cette résiliation vous sont connus, et vous les avez du reste anticipés dans diverses correspondances adressées notamment à votre collègue ou au conseil de paroisse dans lesquels vous sentiez venir cette résiliation. Nous ne les détaillons pas ici ; nous relevons simplement que malgré l'avertissement qui vous a été adressé, le suivi de cette situation par l'ORH, les diverses mesures mises en place, en particulier auprès de Monsieur ...][...], votre collaboration tant avec votre collègue qu'avec les laïcs de votre paroisse, votre attitude et votre façon d'envisager plus globalement votre ministère ne sont simplement pas compatibles avec ce que l'Eglise évangélique réformée du canton de Vaud peut et doit attendre de l'un de ses ministres. Nous regrettons d'avoir dû prendre cette décision douloureuse mais considérons aujourd'hui que toute autre option est

définitivement exclue. » . La défenderesse a confirmé durant l'instruction que cette décision était irrévocable. b) En date du 27 avril 2015, le demandeur a listé à l'attention de la défenderesse les tâches et engagements futurs à accomplir en lui demandant l'autorisation de célébrer néanmoins deux journées les 2 et 3 mai pour lesquelles il s'était engagé. Il attendait par ailleurs qu'elle lui signifie par écrit l'interdiction de travailler et qu'elle lui explique comment il informerait de la situation les personnes auprès desquelles il s'était engagé et quels motifs il allait invoquer pour expliquer ces changements « brusques et scandaleux ». Par courrier du 29 avril 2015, le demandeur a été libéré de son obligation de travailler à compter du 23 avril 2015. Prenant acte de sa libération de travailler, le demandeur a, par courriel du 30 avril 2015, critiqué la manière dont il était traité, ne comprenant pas ce qu'il avait fait pour mériter un tel traitement et demandant comment la défenderesse allait en répondre « devant le Seigneur et devant ses fidèles ». Son courriel était accompagné d'une liste de ses engagements jusqu'à l'échéance contractuelle. Après avoir appris que son adresse professionnelle, son numéro de téléphone IP ainsi que son portable professionnel allaient être désactivés, le demandeur a écrit ce qui suit à la défenderesse, par courriel du 7 mai 2015 : « Le ...]conseil synodal et l'office des ressources humaines apprendront bientôt à leurs dépens que l'on ne se moque pas impunément des fidèles et des ministres en l'Eglise du Christ. » .

E. 16

Le dernier salaire mensuel brut du demandeur, 13 e salaire compris, s'élevait à 11'360 francs.

E. 17

Dans la revue [...] d'avril 2015, la défenderesse a informé les lecteurs de la fin des rapports de travail qui la liaient avec le demandeur pour des motifs relevant de la sphère privée de celui-ci, lesquels n'étaient toutefois pas liés à une quelconque attitude pénalement répréhensible.

E. 18

Par lettre du 7 juillet 2015, le demandeur s'est opposé à la résiliation de ses rapports de travail, indiquant sa volonté de reprendre son poste [...] dans la paroisse du Pays-d'Enhaut.

E. 19

En date du 16 juillet 2015, le Dr [...] a établi un certificat médical par lequel il attestait que le demandeur était en incapacité de travailler à 100% du 15 juillet 2015 au 31 août 2015. Dans un certificat médical du 8 septembre 2015, le Dr [...] a indiqué ceci : « éviction du milieu pathogène (employeur), incapacité 100% ». Le demandeur a ensuite été en incapacité de travailler à 70% du 1 er au 30 septembre 2015, à 50% du 1 er octobre au 31 janvier 2016 et à 25% du 1 er au 29 février 2016. Lors de son audition en qualité de témoin, le Dr [...] a indiqué que le demandeur était psychiquement et intellectuellement complètement incapable d'assumer sa fonction et que cette incapacité était liée à son employeur.

E. 20

Le 2 octobre 2016, [...] a répondu à une interview de la RTS dans le cadre de l'émission radiodiffusée « Haute Fréquence ». Dans cette interview, elle a indiqué qu'en raison du SMS du 5 mars 2013 du demandeur, elle ne s'était pas adressée à son conseil de paroisse et aux gens [...] du Pays-d'Enhaut, mais elle avait téléphoné aux ressources humaines, car elle estimait « qu'un pasteur qui se prenait à ce point-là pour quelqu'un qui peut comme ça

décider qui a du sang de qui sur les mains, ça méritait d'en référer à son responsable ». Selon elle, le licenciement avait « sauvé la mise dans la paroisse ».

E. 21

a) Par demande du 29 février 2016, D._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au paiement immédiat par la défenderesse d'un montant de 136'320 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2015, d'un montant brut de 48'237 fr. 40, sous déduction des charges sociales usuelles, d'un montant net de 18'502 fr. 60, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015, et d'un montant de 1'200 fr. au titre des frais de la procédure de conciliation. Subsidiairement au paiement du montant de 136'320 fr., le demandeur a conclu à ce que les premiers juges constatent la nullité de, subsidiairement annulent, la décision de résiliation des rapports de travail selon lettre du 23 avril 2015 et ordonnent sa réintégration dans ses fonctions au service de la défenderesse. Il a réservé toutes prétentions en paiement de son salaire pour la période postérieure au 31 janvier 2016. b) Par demande du 29 février 2016, la Caisse cantonale de chômage a conclu en substance à ce qu'il soit dit et constaté qu'elle est subrogée au demandeur dans ses droits, y compris le privilège légal qu'elle détient à l'encontre de la défenderesse, à concurrence de 8'104 fr. 30, avec intérêts à 5% l'an dès le 3 août 2015, correspondant aux indemnités de chômage et aux allocations familiales versées au demandeur pour la période du 3 août 2015 au 31 janvier 2016, et au paiement par la défenderesse d'un montant de 8'104 fr. 30, avec intérêts à 5% l'an dès le 3 août 2015. c) Par réponse du 28 juin 2016, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande. En droit : 1. Le principe de l'autorité de l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral, que prévoyait expressément l'art. 66 al. 1 aOJ (loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943, dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006), est un principe juridique qui demeure applicable sous la LTF (loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; RS 173.110 ; ATF 135 III 334 consid. 2 et réf. cit. ; TF 4A_555/2015 du 18 mars 2016 consid. 2.2). En vertu de ce principe, l'autorité cantonale à laquelle une affaire est renvoyée est tenue de fonder sa nouvelle décision sur les considérants de droit de l'arrêt du Tribunal fédéral. Les considérants de l'arrêt de renvoi lient également les parties, en ce sens qu'elles ne peuvent plus faire valoir dans un nouveau recours fédéral contre la nouvelle décision cantonale des moyens qui avaient été rejetés ou n'avaient pas été soulevés dans l'arrêt de renvoi (ATF 125 III 421 consid. 2a). La cognition de l'autorité cantonale est limitée par les motifs de l'arrêt de renvoi, en ce sens qu'elle est liée par ce qui a déjà été tranché définitivement par le Tribunal fédéral ainsi que par les constatations de fait qui n'ont pas été critiquées devant lui ; des faits nouveaux ne peuvent être pris en considération que sur les points qui ont fait l'objet du renvoi, lesquels ne peuvent être ni étendus, ni fixés sur une base juridique nouvelle (ATF 131 III 91 consid. 5.2 et réf. cit.). 2. 2.1 En vertu de l'autorité attachée à l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral, il est acquis que le licenciement de l'appelant du 23 avril 2015 était justifié mais illicite sous l'angle d'une violation du droit d'être entendu, raison pour laquelle l'intéressé peut prétendre au versement d'une indemnité à ce titre, la réparation en deuxième instance n'étant pas envisageable. Reste donc à trancher la question du montant de l'indemnité due par l'intimée à l'appelant au titre de la violation de son droit d'être entendu. 2.2 2.2.1 La jurisprudence distingue le licenciement injustifié et le licenciement illicite (ou contraire au droit). Le licenciement injustifié n'est fondé sur aucun motif valable, tandis que le licenciement illicite peut avoir été prononcé pour des raisons valables mais en violation du droit d'être entendu de l'employé (TF 8C_180/2019 du 17 avril 2020 consid. 4.3.1). 2.2.2 Selon l'art. 29 al. 2 Cst., les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit sert non seulement à établir correctement les faits,

mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; ATF 132 V 368 consid. 3.1 ; TF 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 144 I 11 consid. 5.3 et réf. cit.). En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (TF 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié aux ATF 136 I 39, et réf. cit.). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (TF 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.2. et réf. cit.). Le Tribunal fédéral a ainsi admis une violation du droit d'être entendu s'agissant d'un fonctionnaire qui s'était vu remettre, au moment même de la réunion pour laquelle il avait été convoqué la veille, une décision de licenciement rédigée d'avance, sans qu'il ait été informé au préalable de l'objet de l'entretien et bien qu'il ait su que son employeur était insatisfait de ses prestations professionnelles (TF 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.4).

2.2.3 Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation entraîne l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recourant sur le fond (ATF 132 V 387 consid. 5.1 ; ATF 127 V 431 consid. 3d/aa). Cependant, en droit de la fonction publique, la jurisprudence admet qu'une violation du droit d'être entendu peut être liquidée par une indemnisation (cf. TF 8C_417/2014 du 17 août 2015 consid. 5.1; TF 8C_158/2009 précité consid. 6.6, non publié aux ATF 136 I 39). Celle-ci peut intervenir sur la base d'une application par analogie des règles relatives aux conséquences d'une résiliation injustifiée (cf. TF 8C_413/2014 du 17 août 2015 consid. 5.1), voire sur la base d'une application par analogie des dispositions de droit privé sur le licenciement abusif (cf. TF 8C_861/2012 précité consid. 6.2). Dans un arrêt relatif à des rapports de travail de droit public du 17 avril 2020 (TF 8C_180/2019 précité), il a été tenu compte, pour fixer le montant de l'indemnité, de la violation grave du droit d'être entendu de l'employé, de ses compétences et qualités ainsi que de la durée des rapports de service, de sorte qu'un montant équivalant à trois mois de salaire a été estimé suffisant (consid. 4.3.2). Dans un arrêt rendu le 14 janvier 2016 en matière de contrat de travail de droit public (TF 8C_12/2015), le Tribunal fédéral a confirmé l'appréciation des juges cantonaux genevois qui avaient fixé l'indemnité pour violation du droit d'être entendu à deux mois de salaire en tenant compte en particulier de la nature et de l'importance des manquements de l'employée, de son attitude de dénégation face aux faits avérés par l'enquête, de son refus d'être affectée à un poste d'une classe inférieure ainsi que de la gravité toute relative de la violation de son droit être entendue (consid. 5). Les juges fédéraux ont estimé à cet égard « que le comportement incriminé était de nature à justifier l'allocation d'une indemnité située plutôt dans la fourchette inférieure des montants prévus par la loi » (consid. 7.2). Dans une affaire de rapports de travail de droit privé, le Tribunal fédéral a confirmé que l'indemnité pour licenciement abusif devait être fixée en fonction de plusieurs critères,

notamment la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement (TF 4A_604/2019 du 30 avril 2020 consid. 8 et réf. cit.). 2.3 En l'espèce, la violation du droit d'être entendu – que l'indemnité vise à réparer – est consacrée par le fait qu'entre février et mars 2015, l'ORH s'est entretenu avec diverses personnes au sujet des problèmes que rencontrait la paroisse et que l'appelant s'est vu signifier son licenciement à l'issue de cette « instruction complémentaire » sans avoir eu la possibilité de se déterminer sur ces derniers éléments. Conformément à la jurisprudence exposée ci-dessus (cf. consid. 2.2 supra), l'indemnité doit être fixée en tenant compte de la gravité de la violation du droit d'être entendu. En l'espèce, il faut relever que l'intimée, par son ORH, avait déjà à plusieurs reprises fait part à l'appelant des manquements qu'elle lui reprochait, manquements sur lesquels il avait pu se déterminer librement. En particulier, l'intimée a organisé plusieurs séances avec l'appelant afin de discuter notamment de ses problèmes relationnels avec [...] et lui a adressé un avertissement à la suite d'une entrevue durant laquelle l'appelant a pu s'exprimer. L'appelant a été entendu par le Conseil régional le 7 janvier 2015 et s'est ensuite déterminé sur le rapport rendu par ledit conseil par courrier du 10 janvier 2015, puis à nouveau lors d'un entretien avec l'ORH le 9 février 2015. Aussi, la violation du droit d'être entendu de l'appelant n'est pas grave dans la mesure où il a pu s'exprimer librement à plusieurs reprises, y compris sur le rapport du Conseil général. L'intimée avait déjà communiqué à l'appelant son insatisfaction au sujet de ses compétences professionnelles et l'appelant avait indiqué dans un courrier du 18 décembre 2014 qu'il y avait « fort à craindre que le Conseil Synodal opte pour [s]on licenciement immédiat » dès lors qu'il était sous le coup d'un avertissement, ce qui démontre qu'il savait que la fin des rapports de travail était envisagée. De même, lorsqu'il s'est déterminé par courrier du 10 janvier 2015, il s'attendait à ce qu'un terme soit mis à son contrat puisqu'il se disait prêt à défendre la continuité de son engagement et qu'il attirait l'attention du Président du Conseil régional sur sa situation familiale et financière, soit sur les conséquences pour lui d'un licenciement. Aussi, le fait qu'il n'a pas été entendu sur les derniers éléments du rapport, à savoir les entretiens menés entre février et mars 2015, qui n'apparaissent pas décisifs quant à la fin des rapports de travail, n'a pas porté gravement atteinte aux droits de l'appelant. Il convient également à ce stade et conformément à la jurisprudence précitée de tenir compte de la nature et de l'importance des manquements de l'appelant (cf. TF 8C_12/2015 précité). A cet égard, il ressort des événements relatés que le comportement de l'appelant dans le cadre des rapports de travail était particulièrement inadéquat. Il ressort des pièces au dossier, plus particulièrement des écrits de l'appelant, que celui-ci avait un caractère difficile, voire incompatible avec sa mission d'homme d'Eglise. Il avait une attitude impropre à la collaboration, refusant de coopérer avec ses collègues ou ses supérieurs lorsque cela n'allait pas dans son sens, ce qui se manifestait par exemple dans ses refus à plusieurs reprises de se présenter à une convocation de ses supérieurs. L'appelant est également allé jusqu'à contacter personnellement la personne responsable du calendrier édité par la défenderesse pour critiquer son travail en des termes durs (« comment donc osez-vous prétendre mettre à notre disposition "un produit de qualité ?" », « je vous laisse donc maintenant à la vanité de votre satisfaction »), puis, interpellé par l'ORH de la défenderesse sur sa manière de communiquer, a refusé de s'expliquer sur le contenu de ses correspondances. Ce genre de comportement dénote chez D._____ une tendance à endosser le rôle d'autorité suprême et à refuser toute autre forme d'autorité que la sienne et celle de Dieu. A plusieurs

occasions, il a reproché à ses supérieurs de vouloir le remettre à l'ordre, considérant que cette tâche ne leur incombait pas. Sa lettre du 17 janvier 2011, la teneur de son courriel du 14 avril 2013 ou encore les termes utilisés dans la plupart de ses courriels (« autoritarisme croissant », « termes aussi autoritaires », « pensez-vous réellement pouvoir aider nos paroisses à coups de convocations, de directives et de remises à l'ordre ? », « dérive autoritaire », « je ne me rendrai à aucune convocation qui aurait le caractère d'un règlement de compte ou d'une remise à l'ordre » ; « je ne suis ni votre enfant, ni votre élève, ni votre "petit soldat" »), en sont les démonstrations. Il pouvait même se montrer agressif et avoir des réactions très vives lorsque les choses n'allaient pas dans son sens, s'emporter exagérément, ou interférer dans le cadre de décisions qui ne le concernaient pas, notamment lorsque son épouse s'est vu refuser un stage. Il a également utilisé des termes inquiétants lorsqu'il s'est dressé contre son licenciement, indiquant que la défenderesse apprendrait « bientôt à [ses] dépens que l'on ne se moque pas impunément des fidèles et des ministres en l'Eglise du Christ ». La forme et le ton utilisés dans ses écrits choquent par leur violence et l'appelant n'avait de cesse de se justifier en remettant la faute sur l'autre. Ses courriers prolixes et parfois dénigrants démontrent une adaptation difficile au poste de pasteur et il avait d'ailleurs donné une mauvaise image de l'église, ce qui lui avait valu des avertissements et des remises à l'ordre. L'intimée, de son côté, a d'une part toléré les premiers débordements de l'appelant en lien avec son addiction aux jeux et l'a même soutenu en lui apportant une aide financière, puis a réagi avec sérieux pour contenir les problèmes engendrés par son difficile caractère et a mis en place deux médiations qui n'ont pas suffi à apaiser la situation. L'attitude de l'appelant a ainsi rendu impossible la poursuite des rapports de travail. Aussi, le licenciement de l'appelant était inéluctable et les éventuelles explications de l'appelant – qui s'était déjà exprimé à plusieurs reprises – sur les derniers éléments rapportés par l'ORH n'y auraient rien changé. La violation de son droit d'être entendu n'a donc pas eu d'impact sur sa situation, de sorte qu'elle était, sous cet angle également, de très faible gravité. Compte tenu de ce qui précède et des exemples jurisprudentiels, il se justifie d'allouer à l'appelant, à titre de réparation de la violation de son droit d'être entendu, un montant net de 10'000 fr., correspondant environ à un mois de salaire, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015.

3. 3.1 Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé dans le sens de ce qui précède.

3.2 Selon l'art. 318 al. 3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance. En l'espèce, le montant de 10'000 fr. alloué à l'appelant ne représente que 7% du montant qu'il réclamait à titre d'indemnité. En conséquence, l'appelant obtient si partiellement gain de cause sur ce point qu'il ne se justifie pas de revoir la question des frais et des dépens du jugement entrepris.

3.3 En deuxième instance, l'appelant obtient gain de cause sur le grief de la violation de son droit d'être entendu, mais dans une très faible mesure, et succombe s'agissant de ses autres prétentions. Aussi, les frais judiciaires, arrêtés à 2'375 fr. 20 (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant par 1'980 fr. et à la charge de l'intimée par 395 fr. 20 (art. 106 al. 2 CPC). L'intimée devra verser à l'appelant la somme de 395 fr. 20 à titre de restitution partielle de l'avance de frais de deuxième instance. La Caisse cantonale de chômage n'était pas concernée par l'appel, de sorte qu'elle n'a pas à en supporter les frais. Aucun émolument supplémentaire ne sera dû pour le présent arrêt ensuite de l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral (art. 5 TFJC). L'appelant devra en outre verser à l'intimée 5'000 fr. à titre de dépens réduits, compte tenu de la nature et des

caractéristiques de la cause, des écritures déposées par l'intimée, y compris celles déposées après le renvoi par le Tribunal fédéral, ainsi que de la valeur litigieuse (art. 3 al. 2 et 7 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile ; BLV 270.11.6]). La Caisse cantonale de chômage ayant « adhéré » aux conclusions de l'appelant, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens au sens de l'art. 24 al. 1 TDC.

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