

## **VD\_FINDINFO Jug / 2016 / 447 vom 17. Juni 2016**

VD Tribunal cantonal, 2016-06-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Jug\\_\\_\\_2016\\_\\_\\_447](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2016___447)

FR: VD\_FINDINFO Jug / 2016 / 447 du 17 juin 2016

IT: VD\_FINDINFO Jug / 2016 / 447 del 17 giugno 2016

### **Regeste**

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, EMPLOYÉ PUBLIC, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, RÉSILIATION ABUSIVE | 336 CO, 337b CO, 337c CO, 16 LPers-VD, 60 LPers-VD, 61 LPers-VD

### **Erwägungen**

#### **E. 14**

LPers-VD précise que le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés. En l'espèce, le demandeur a été lié par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Le présent litige, relatif à la fin des rapports de travail du demandeur, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté. b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272). L'art.

#### **E. 16**

al. 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée. En l'espèce, le demandeur a introduit une procédure de conciliation le 3 juin 2014 afin de contester le licenciement intervenu le 3 juin 2013. La conciliation du 13 novembre 2014 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder au demandeur le jour même. Le 24 février 2014, la demanderesse a déposé une demande auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable. II. a) Le demandeur fait d'abord valoir que le licenciement immédiat qui lui a été notifié le 3 juin 2013 est injustifié. La motivation du licenciement serait absurde et ne constituerait donc pas un juste motif. Au contraire, le licenciement aurait été notifié en représailles de la précédente procédure judiciaire engagée par le demandeur contre l'Etat de Vaud. Le licenciement constituerait un cas de congé abusif, prohibé par l'art. 336 al 1 litt. d CO. De son côté, l'Etat de Vaud admet que le climat était tendu entre les parties suite à la première procédure les opposant, mais prétend que malgré cette atmosphère, il a proposé un nouveau poste au demandeur en octobre 2012, que le demandeur a refusé. Le défendeur plaide que le

lien de confiance entre l'Etat de Vaud et le demandeur aurait été rompu non pas en raison de la procédure antérieure entre les parties mais en raison du refus du demandeur d'accepter le nouveau poste, de l'impossibilité d'établir dialogue ainsi que des déclarations faites par le demandeur à l'égard de l'Etat de Vaud. b ) 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 telles 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 articles 337b et 337c CO (Code des obligations ; RS 220) s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61 LPers étant similaire à celle de l'art. 337 CO, 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 a été confirmée par la Chambres des recours civile. 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 (CREC I, 31 mai 2012/30, HC/2012/361, publié in JT 2012 III 177 c. 4b). 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 et ATF 127 III 153, consid. 1b). 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 p. 220), 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 réitération 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. 1b). 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 et ATF 127 III 153, consid. 1c). c) En l'espèce, le demandeur a en effet refusé un nouveau poste proposé par l'Etat de Vaud en octobre 2012 pour une activité débutant entre le mois de novembre et décembre 2012, en raison de l'exercice d'une activité lucrative auprès d'un autre employeur. Cette nouvelle activité l'occupait durant les mois qui suivaient et ne lui permettait donc pas d'accepter cette offre de l'Etat de Vaud. Le

demandeur a toutefois fait part de son mécontentement quant au poste proposé par l'Etat de Vaud qu'il considérait comme un simple « remplacement », et quant au lieu de l'établissement proposé, qui se situait hors de la région lausannoise, considérant la proposition comme inacceptable pour ces derniers motifs également. En l'espèce, le Tribunal de céans considère que le refus du poste susmentionné par le demandeur ne constituait pas un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat. Certes, un employé à la recherche d'un nouveau poste doit se montrer coopérant face aux offres proposées même si elles n'entrent pas dans le cadre précis de ses attentes. Toutefois, le refus du demandeur ne permettait pas d'établir que le rapport essentiel de confiance était détruit ou si profondément atteint qu'il le mettait dans l'impossibilité d'exiger du défendeur la poursuite des rapports de travail. Il sied de rappeler que le demandeur n'aurait pas pu commencer son travail à la date souhaitée par l'employeur. L'Etat de Vaud aurait pu procéder selon la procédure ordinaire de licenciement. L'Etat de Vaud invoque également comme juste motif au licenciement immédiat les propos tenus par le demandeur à son égard. De manière générale, l'atteinte à la considération de l'employeur constitue en effet un juste motif. Le Tribunal fédéral a par exemple retenu que le licenciement immédiat était justifié face à une employée qui avait critiqué son employeur auprès des clients en faisant état d'un différend qui l'opposait à son employeur et nuisait à la réputation de ce dernier ainsi qu'aux bons rapports qu'il avait avec les clients (Rémy WYLER et Boris HEINZER, Droit du travail, 3<sup>e</sup> éd., Stämpfli 2014 p. 581 ; JAR 2000 p. 229). Toutefois, quelques propos peu amènes tenus dans l'échange de courrier dans le cadre d'une procédure judiciaire ne sont pas d'une gravité telle à atteindre la considération de l'employeur, quand bien même ils auraient pu être mal perçus par ce dernier. Ils ne permettent aucunement un licenciement immédiat. À la lumière des éléments qui précèdent, le Tribunal ne peut que constater que le licenciement du 3 juin 2013 est injustifié. III. a) Dans un second moyen, le demandeur prétend à l'obtention de dédommagements découlant tant de l'art. 337c aliéas 1 et 3 CO, par renvoi à l'art. 61 LPers-VD que de l'art. 60 al 2 LPers-VD. À l'appui de ses conclusions, il fait valoir qu'il a dû se reconverter, trouver un autre travail. Il a été contraint de changer de métier. Le licenciement étant particulièrement crasse, et dès lors, les indemnités allouées doivent être maximales. De plus, il aurait été licencié en représailles de la première procédure judiciaire engagée à l'encontre de l'Etat de Vaud. Le comportement de l'Etat de Vaud serait constitutif d'un licenciement-représailles prohibé par l'art. 336 CO et une indemnité fondée sur cette disposition devrait aussi être prononcée, en sus. Le défendeur conclut au rejet des conclusions en indemnité, arguant que le demandeur n'ayant plus travaillé au sein de la DGEO et ayant refusé d'accepter le poste offert par le défendeur, ne peut pas réclamer une indemnité en raison de son licenciement, pour quelque raison que ce soit. b) L'article 337c indique que lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans juste motif, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337 let. c al. 2 Code des Obligations). Selon une jurisprudence constante du TC, l'art. 61 LPers-VD règle exhaustivement les conséquences d'un licenciement sans juste motif, si bien que l'employé pourra seulement prétendre au paiement des montants prévus à l'. Cette solution découle en substance de la différence entre la formulation de l'art. 61 LPers (qui renvoie seulement aux art. 337b et 337c CO) et celle de l'art. 60 LPers, qui vise le licenciement ordinaire et prévoit la possibilité d'une

réintégration (JDT 2015 III p.3). Dans différents arrêts, la Chambre des recours civile a rejeté la conclusion tendant à la réintégration d'un employé licencié avec effet immédiat de manière injustifiée. Elle a considéré qu'une telle conclusion méconnaissait le système instauré par la -VD (CREC I 14 novembre 2007/567 ; CREC I 4 mars 2013/215). Cette jurisprudence a été confirmée à plusieurs reprises notamment par la cour d'appel civile (CACI 21 juillet 2011/150). En effet, lorsqu'une résiliation apparaît injustifiée, le législateur vaudois a clairement voulu distinguer le cas d'une résiliation ordinaire de celui d'une résiliation immédiate pour justes motifs. Selon le système légal adopté, l'employé ayant l'objet d'une résiliation ordinaire jugée abusive sera soumis à l'art. 60 LPers-VD, qui permet d'exiger, au regard des alinéas 3 et 4, la mise à disposition d'un poste équivalent, respectivement la réintégration. En revanche, l'employé qui a subi une résiliation immédiate jugée illégitime verra son cas régi par l'art. 61 LPers-VD. La Chambre des recours a considéré que le premier régime était certes plus favorable pour l'employé licencié à tort, mais qu'il ne faisait cependant pas de doute que cette différenciation avait été voulue par le législateur (JT 2013 II p. 187).

c) En l'espèce, le licenciement immédiat du 3 juin 2013 ne repose pas sur un juste motif au sens de la loi. Malgré le caractère injustifié de la résiliation immédiate, le contrat de travail a pris fin. Le demandeur peut toutefois prétendre à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail s'étaient terminés fin à l'échéance du délai de congé, ainsi qu'à une indemnité fixée librement par le Tribunal de céans (art. 337c al. 1 et 2 CO). ca) L'art. 59 LPers-VD prévoit que sauf accord différent, le collaborateur ou l'autorité d'engagement peut résilier le contrat moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois la première année et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année. Selon le contrat du 13 avril 2014, le demandeur travaillait au sein de l'Etat de Vaud depuis le 1<sup>er</sup> août 1999. La résiliation ordinaire de son contrat doit donc respecter le délai de préavis de 3 mois. Le demandeur peut donc prétendre à des dommages-intérêts à hauteur du salaire qu'il aurait touché si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire. Le licenciement étant intervenu le 3 juin 2013, le contrat aurait pris fin le 30 septembre 2013. Toutefois, le demandeur étant disposé à commencer son activité en août uniquement, les mois de juin et juillet n'entrent pas dans le calcul du dommage. Le manque à gagner subi par le demandeur s'élève à 1'427,90 fr. par mois, montant qui représente la différence entre ce qu'il a gagné dans son activité de secrétaire et ce qu'il aurait touché au service de la DGEO. Comme il peut prétendre à un rattrapage pour les mois d'août et septembre, c'est deux fois le montant de 1'427.90 fr., soit un total de 2'855.80 fr brut avec intérêt à 5% l'an dès le 3 juin 2013 qui lui est dû.

cb) Conformément à l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Cette indemnité a une double finalité, punitive et réparatrice. Revêtant un caractère *sui generis*, le juge doit la fixer en équité en tenant avant tout compte de la gravité de la faute de l'employeur, mais également de toutes les autres circonstances (Rémy Wyler et Boris Heinzer, op cit, p. 609). En l'espèce, le Tribunal de céans considère que l'indemnité due au demandeur peut être fixée à 3 mois de salaire, soit 23'000 fr en chiffres ronds tenant compte notamment de la durée des rapports de travail du demandeur au sein de l'Etat de Vaud, de la manière dont le licenciement a été signifié, de la situation sociale. La manière dont le défendeur a notifié le licenciement ne constitue pas un cas particulièrement crasse, bien qu'elle ait été fort maladroite, ce qui ne justifie pas une indemnité maximale de 6 mois de salaire. Le fait que le demandeur exerçait et exerce toujours une activité rémunérée pour un

nouvel employeur entre aussi en compte dans la fixation de cette indemnité. cc) Comme exposé ci-dessus, en présence d'un licenciement avec effet immédiat injustifié, l' s'applique à titre de droit cantonal supplétif et le demandeur ne peut obtenir sa réintégration, ni le paiement des indemnités prévues à l'art. 60 LPers-VD. Cette solution est conforme à la volonté du législateur et à la jurisprudence qui en découle. Le Tribunal de céans ne voit dès lors pas de raison dans le cas d'espèce de remettre en cause la jurisprudence rappelée ci-dessus de l'autorité de deuxième instance, strictement conforme à la volonté du législateur, et d'appliquer cumulativement l'indemnité de l'art. 337c CO et 60 al. 2 LPers-VD. Il est toutefois conscient de la disparité existant entre licenciement immédiat injustifié et licenciement abusif, mais considère que la solution issue de l'application du droit actuel n'est pas inéquitable en l'espèce. IV. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 4'750 fr. (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18 et 22 al. 9 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.15]) pour le demandeur. Vu l'issue du procès, le demandeur ayant vu ses conclusions lui être alloués sur le principe, le défendeur lui versa un montant de 3'600.- au titre de remboursement de ses frais ; une somme de fr. 3'500 lui est également allouée, à charge du défendeur, en remboursement de ses frais de conseil. Statuant au complet et à huis clos, immédiatement à l'issue de l'audience du 26 mai 2016, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce : I. Les conclusions prises par le demandeur N. \_\_\_\_\_ le 25 février 2015, telles que modifiées le 26 mai 2016, sont partiellement admises ; II. Le défendeur ETAT DE VAUD est le débiteur de N. \_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement du montant de 2'855.80 fr. (deux mille huit cent cinquante-cinq francs et huitante centimes) brut avec intérêts à 5% l'an dès le 3 juin 2013 ; IV. Le défendeur ETAT DE VAUD est le débiteur de N. \_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement d'une indemnité de 23'000 fr. (vingt-trois mille francs) avec intérêts à 5% dès le 3 juin 2013 ; V. Les frais judiciaires, arrêtés à 4'750 fr. (quatre mille sept cent cinquante francs), sont mis à la charge du demandeur et sont compensés avec l'avance des frais fournie ; VI. Le défendeur ETAT DE VAUD versera 600 fr. (six cent francs) au demandeur en remboursement de l'émolument de conciliation ; VII. Le défendeur ETAT DE VAUD versera la somme de 3'000 fr. (trois milles francs) au demandeur en remboursement partiel de ses frais judiciaires ; VIII. Le défendeur ETAT DE VAUD versera la somme de 3'500 fr. (trois mille cinq cent francs) au demandeur au titre de dépens ; VIII. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées. La présidente : La greffière : Christine SATTIVA SPRING, v.-p. Marie-Alice NOËL, a.h. Du 26 octobre 2016 Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties. Appel : Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet de l'appel doit être jointe. Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe. La greffière :