

VD_FINDINFO Jug / 2021 / 188 vom 17. November 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-11-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2021___188

FR: VD_FINDINFO Jug / 2021 / 188 du 17 novembre 2020

IT: VD_FINDINFO Jug / 2021 / 188 del 17 novembre 2020

Regeste

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, CANDIDAT | 8 al. 1 Cst., 8 al. 2 Cst., 14 LPers-VD

Erwägungen

E. 19

CO) est avant tout guidée par la liberté de conclure, principe selon lequel l'auteur d'une offre est libre dans le choix de la personne avec laquelle il se liera (ATF 80 II 26 c. 5a, JdT 1955 I 136 ; ATF 129 III 35 c. 6.1 et 6.3, JdT 2003 I 127). En d'autres termes, cela englobe le droit de conclure un contrat avec la personne qui convient le mieux et avec laquelle il existe les plus grandes affinités (CR CO I- Guillod/Steffen , ad art. 19, N 44). Dans la fonction publique, cette liberté de conclure est exprimée par un très large pouvoir d'appréciation accordé à l'autorité d'engagement dans le choix du collaborateur (ATAF A-2757/2009 du 12 octobre 2010 c. 9.2). L'autorité d'engagement est effectivement la mieux placée pour déterminer les compétences globales d'un candidat à un poste mis en concours (ATAF A-2757/2009 du 12 octobre 2010 c. 9.2). Cette liberté d'appréciation est toutefois limitée par le respect des garanties constitutionnelles. En particulier l'Etat doit respecter l'égalité de traitement et l'interdiction de la discrimination (art. 8 al. 1 et 2 Cst), et plus spécifiquement, s'agissant de l'égalité entre les sexes dans les rapports de droit du travail, la Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg, RS 151.1, en particulier l'art. 3 al. 2) (TRIPAC, TF17.014021 du 30 août 2018 c. 1a et 1b) . c) L'égalité de traitement garantie à l'art. 8 al. 1 Cst constitue à la fois un principe général de l'activité étatique et un droit fondamental individuel, que le justiciable peut invoquer seul (ATF 132 I 68 c. 4.1, JdT 2007 I 398 ; Aubert/Mahon , Petit commentaire de la Constitution fédérale, Zurich/Bâle/Genève, 2003, ad art. 8, N 8). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, une décision viole le principe de l'égalité de traitement lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente (cf. ATF 118 Ia 1 ; ATAF A-2757/2009 du 12 octobre 2010 c. 12.1 ; ATF 141 I 235 c. 7.1). L'alinéa 2 de l'art. 8 Cst ajoute une interdiction des discriminations, tenant à l'appartenance à un groupe déterminé, défavorisé (cf. Aubert/Mahon , op. cit., n. 14 ss art. 8 Cst.). Le grief de discrimination ne se confond pas avec celui de rupture du principe d'égalité, en ce sens qu'il doit toucher spécialement la dignité sociale ou personnelle du candidat écarté (ATAF A-2757/2009 du 12 octobre 2010 c. 12.1) . Au vu de la très grande marge de manœuvre accordée à l'autorité d'engagement dans le choix de ses futurs collaborateurs, le Tribunal de ceans s'impose une retenue et s'en remet en principe à l'appréciation de l'autorité inférieure, sauf abus manifeste (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547 ; ATF 121 I 49, JdT 1997 I

711 ; TRIPAC, DS09.010894 du 6 décembre 2017 c. 3b). d) En l'espèce, il ne fait aucun doute que le demandeur n'a pas été victime de discrimination en raison de son sexe, de sorte que l'application de la LEG peut d'emblée être écartée. Il convient alors de déterminer si le demandeur a été victime d'une violation du principe de l'égalité de traitement ou d'une autre forme de discrimination au sens de l'art. 8 Cst, et s'il peut prétendre de ce chef à une indemnité sous forme de tort moral. Dans son courrier du 21 mars 2019, l'Etat de Vaud a expliqué au demandeur que le rapport de confiance essentiel à la création d'un rapport de travail ente eux faisait défaut en raison du différend qui l'opposait à la Département W. _____ et la Direction L. _____. Ce différend consistait en l'adoption par le demandeur de méthodes très discutables, voire illicites. Le même différend a été invoqué dans une seconde postulation du demandeur pour un poste de [...] à la Direction L. _____. Les allégations de l'Etat de Vaud relatives aux méthodes discutables adoptées par le demandeur ont été prouvées par le comportement du demandeur lui-même durant la présente procédure. En effet, ce dernier a avoué avoir enregistré des conversations privées sans le consentement des personnes concernées, et a même persisté à maintenir ces enregistrements à titre de moyens de preuve potentiellement illicites dans le cadre de sa demande, ceci en dépit du fait que l'Etat de Vaud et le Tribunal lui-même ont attiré son attention sur ce point. En outre, lors de son interrogatoire, le demandeur n'a pas su démontrer que l'utilisation du faux nom « C. _____ » dans un courriel et dans le cadre d'un appel téléphonique à la Direction L. _____ n'était pas de son fait. Au contraire, ses déclarations sur ce point font état de contradictions et d'une grande confusion laissant penser que ce « C. _____ » correspond en réalité au demandeur. L'ensemble de ces éléments constituent assurément des motifs objectifs suffisants permettant d'écarter un candidat de manière justifiée et sans aucune discrimination. e) A la lumière des faits exposés ci-dessus, force est d'admettre que le demandeur présentait pour la Direction L. _____ un profil incompatible avec les intérêts poursuivis par l'Etat de Vaud, et qu'aucune confiance suffisante ne pouvait lui être accordée. Ainsi, c'est à bon droit que E. _____ a signifié au demandeur par lettre du 21 mars 2019 les motifs ayant conduit la Direction L. _____ à ne pas retenir sa candidature. Les justifications données par l'Etat de Vaud sont largement suffisantes pour écarter le demandeur de toute procédure de recrutement initiée par la Direction L. _____. Il sied d'ailleurs de relever ici que l'Etat de Vaud n'avait aucunement l'obligation de fournir de telles explications au demandeur. Ce n'est que face à son insistance, notamment parce qu'il s'est présenté personnellement dans les locaux de la Direction L. _____, sans rendez-vous, que M. E. _____ a bien voulu lui adresser une lettre d'explication. Enfin, le grief selon lequel le demandeur serait dorénavant exclu « par principe » de tout poste ouvert par l'Etat de Vaud tombe à faux, dès lors que ce dernier a été reçu en entretien pour un poste aux [...] au mois de juillet 2019. Aucune violation des garanties constitutionnelles, de quelque sorte que ce soit, ne peut en conséquence être retenue. e) Au vu de ce qui précède, les conclusions prises par le demandeur au pied de sa demande du 11 juin 2020 doivent être intégralement rejetées. V. a) Le présent jugement est rendu sans frais (art. 16 al. 6 LPers-VD). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens au défendeur qui n'a pas engagé de frais externes de représentation. Partant la présente décision est rendue sans frais ni dépens. Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale : I. REJETTE intégralement les conclusions prises par M. _____ au pied de sa demande du 11 juin 2020 et de ses déterminations du 20 octobre 2020 ; II. REJETTE toutes autres et plus amples conclusions ; III. REND le présent jugement sans frais ni dépens. La

présidente : Le greffier : Christine SATTIVA SPRING, v.-p. Ryan GAUDERON, a.h. Du 17 novembre 2020 Les motifs du jugement rendu sont notifiés aux parties. Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe. La greffière :

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