

VD_FINDINFO Jug / 2021 / 271 vom 16. März 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-03-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2021___271

FR: VD_FINDINFO Jug / 2021 / 271 du 16 mars 2021

IT: VD_FINDINFO Jug / 2021 / 271 del 16 marzo 2021

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, EMPLOYÉ PUBLIC, RÉPRIMANDE, PROPORTIONNALITÉ | 14 LPers-VD, 16 LPers-VD, 50 LPers-VD, 59 LPers-VD, 124 RLPers-VD, 135 RLPers-VD, 139 RLPers-VD

Erwägungen

E. 11

juillet 2019, ait évoqué le contexte et mis en cause pêle-mêle les cadres de l'établissement qui ne seraient pas présents, ses évaluations lors desquelles on lui aurait reproché de ne pas connaître des procédures inexistantes, un reproche qui lui a été fait de donner un objet à un patient, le manque de personnel, des changements intempestifs d'horaires et un déficit d'information sur certains événements. De son côté, le représentant de l'employeur a tenté de recadrer le débat en soulignant que le reproche fait à la demanderesse était son mode de communication et la manière dont elle avait traité sa responsable hiérarchique, et en rappelant que l'origine du conflit résidait dans l'absence de certains documents médicaux dans son dossier. Dans ces conditions, le tribunal ne peut pas retenir que l'avertissement déféré ait un autre fondement que l'entretien du 23 avril 2019. Les autres aspects de la relation de travail comme les événements qui ont conduit à la mise en garde du 15 octobre 2018 ne revêtent aucune pertinence pour apprécier les conséquences, sur le plan de l'avertissement, du comportement adopté par la demanderesse envers sa supérieure lors dudit entretien qui a eu lieu quelque six mois plus tard. IV. Il ressort des faits établis que la demanderesse s'est emportée au cours de l'entretien du 23 avril 2019 qu'elle avait sollicité de sa directrice. Parlant d'une voix forte dont les éclats ont été perçus par un collaborateur travaillant deux bureaux plus loin, elle a reproché à sa directrice de ne pas connaître les dossiers du personnel malgré quatre ans d'activité. Elle lui a encore dit qu'elle ne devait pas croire qu'elle pouvait faire ce qu'elle voulait. E conduite par sa supérieure qui estimait la poursuite de la conversation impossible, elle l'a encore traitée de « femme mauvaise ». Pour expliquer son comportement, la demanderesse fait valoir qu'elle est une personne franche, qu'elle n'a jamais rencontré de problèmes avec ses collègues, les résidents ou leur famille au cours de ses années de service, qu'elle est passionnée par son travail et que le respect d'autrui lui est primordial. Elle s'est en outre attachée à replacer ses paroles dans le contexte de la discussion du 23 avril 2019. Aux yeux du tribunal, ces explications n'enlèvent rien au fait que la demanderesse a tenu des propos désobligeants envers la directrice de l'établissement, lui manquant de respect, remettant en question ses compétences alors qu'elle n'a pas la qualité pour le faire et adoptant un ton inapproprié. Quand bien même un collaborateur doit pouvoir exprimer un éventuel désaccord avec sa hiérarchie, il doit le faire avec égard et d'une manière constructive. Dans le cas particulier, la demanderesse a dépassé les convenances en élevant la voix, en tenant des propos

irrévérencieux, en émettant des jugements de valeur et en rendant impossible une conversation qu'elle avait pourtant sollicitée. Avec le défendeur, il faut admettre que, par ce mode de communication de second ordre, la demanderesse a manqué à ses devoirs de travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration (art. 50 al. 1^{er} LPers-VD), d'agir de manière professionnelle en toutes circonstances (art. 50 al. 2 LPers-VD) et de se montrer digne en tout temps de la confiance placée en elle (art. 124 al. 2 RLPers-VD), en d'autres termes qu'elle a violé ses devoirs au sens de l'art. 59 al. 3 lit. a) LPers-VD. V.- Cela ne signifie pas pour autant que l'avertissement doit être confirmé. a) Selon la jurisprudence constante du tribunal de céans, toute faute ne justifie pas un avertissement. Selon les cas, d'autres interventions moins incisives sont préférables, par exemple un rappel à l'ordre sans valeur formelle d'avertissement (cf. Mercedes Novier/Susana Carreira Camarda, Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC), JdT 2015 III 27 et les décisions citées). T el sera le cas, par exemple, en cas d'erreurs banales sans conséquences pour l'Etat ou lorsque les faits à l'origine de l'avertissement ne sont pas entièrement imputables au collaborateur concerné, qui a en outre manqué de soutien de la part de sa hiérarchie (loc. cit.). Cette gradation en matière d'avertissement est dictée par le principe de la proportionnalité (loc. cit), que l'Etat employeur doit respecter au même titre que les autres principes constitutionnels guidant l'activité administrative (Valérie Défago Gaudin, in Conflits au travail, Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon (éd.), Schulthess 2015, p. 148-149), ce que le législateur a expressément rappelé dans les travaux préparatoires (BGC du 4 septembre 2001 précité, p. 2223). Mais elle se justifie aussi par le rôle de l'avertissement. b) La LPers-VD a consacré l'abandon de l'ancien système de la nomination des fonctionnaires, dont l'élément clef était devenu la protection contre les licenciements, au profit d'un contrat de droit administratif (EMPL n° 212 précité, p 17 ; BGC du 4 septembre 2001 précité, p. 2224-2225). Alors que l'ancienne loi vaudoise du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales (aRSV 1.6) ne prévoyait qu'un renvoi en tout temps pour de justes motifs (art. 89 al. 1^{er} aStatut), lesquels étaient définis largement comme le fait de ne plus remplir les conditions de la nomination ou toutes autres circonstances qui faisaient que, selon les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne pouvait pas être exigée (art. 89 al. 2 aStatut), le législateur de 2001 a introduit la notion de résiliation ordinaire, autrement dit celle qui respecte le préavis contractuel (cf. EMPL n° 212 précité, p. 47 ; BGC du 4 septembre 2001 précité, p. 2255). Il ressort cependant des travaux préparatoires qu'il a voulu s'écarter des dispositions du code des obligations, qui ne limitent pas les motifs de résiliation, si ce n'est sous l'angle de l'abus (EMPL précité, p. 18 ; BGC précité, p. 2225), mais qu'il a entendu restreindre la résiliation de deux manières : d'abord en fixant de manière exhaustive les cas dans lesquels une résiliation est possible ; ensuite en prévoyant que ce n'est qu'après un avertissement infructueux que l'autorité d'engagement peut résilier le contrat (ibidem). Il faut en déduire que le législateur a voulu donner un certain poids à l'avertissement, érigé en première étape nécessaire du licenciement ordinaire jusqu'alors inconnu de la fonction publique vaudoise. En conséquence, il en a fait une décision qui peut être immédiatement contestée devant le tribunal de céans (EMPL n° 212, p. 47, BGC du 4 septembre 2001, p. 2255). L'importance de l'avertissement ressort aussi de la jurisprudence fédérale, selon laquelle un fonctionnaire dispose d'un intérêt juridique à l'annulation d'un avertissement qui lui ouvre la voie du recours constitutionnel subsidiaire (art. 115 let. b LTF), d'autant plus lorsque l'avertissement est un préalable à un licenciement (ATF 8C_767/2016, 8C_774/2016 et 8D_5/2016 du 7 août 2017, consid. 5.3.1 et l'arrêt cité).

Pour sa part, le Tribunal administratif fédéral a jugé que le principe de la proportionnalité exige qu'un avertissement soit prononcé avant un licenciement même s'il n'est pas expressément prévu par la loi (ATFA A-692/2014 du 17 juin 2014, consid. 3.2.2). Dans l'ancien système également, le renvoi pour de justes motifs devait en principe être précédé d'un avertissement écrit (art. 90 al. 2 aStatut). Sur cette base, l'avertissement doit être examiné non seulement sous l'angle du principe de la proportionnalité, mais aussi à l'aune de son rôle et des conséquences qu'il peut entraîner pour le collaborateur concerné. Selon les travaux préparatoires, une décision de résiliation représente un échec, soit une extrémité à laquelle l'autorité d'engagement ne doit recourir qu'à partir du moment où toutes autres mesures susceptibles d'être appliquées – une formation complémentaire ou un transfert – ont échoué (BGC du 4 septembre 2001, p. 2225). Rapporté à l'avertissement, ce commentaire du législateur suggère que la décision ne doit pas être signifiée lorsqu'une autre mesure est encore envisageable, en d'autres termes sans qu'un certain seuil d'importance soit atteint. S'il n'y a nul besoin que le motif d'avertissement soit particulièrement grave puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement immédiat, le système légal impose néanmoins une certaine réserve à l'autorité d'engagement, dont la position doit apparaître raisonnable compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas concret (TRIPAC du 23 novembre 2018, TL13.027883 et les références ; Novier/Guignard, op. cit., JdT 2020 III 39). Parmi les diverses circonstances qui entrent en considération, le tribunal a déjà retenu le niveau de responsabilité de l'employé ou le fait que le manquement incriminé avait trait à des actes de la puissance publique (Novier/Carreira Camarda, op. cit., JdT 2015 III 27-28). Le Tribunal cantonal a tenu compte, outre de la gravité des faits, des nombreux autres griefs établis ainsi que de la fonction exercée, en l'occurrence celle de policier (CREC I/465 du 8 septembre 2010). Par analogie avec la jurisprudence fédérale, il convient aussi d'examiner si le comportement inadéquat perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ou s'il est propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (cf. ATFA A-897/2012 du 13 août 2012, consid. 6.3.2 ; A-621/2009 du 20 août 2009, consid. 3.5.2). Le tribunal examinera notamment si une mesure moins incisive comme un simple rappel à l'ordre aurait suffi à atteindre le but de l'avertissement (TRIPAC du 17 août 2007, TR06.036775). c) En l'espèce, il faut d'abord voir que la demanderesse travaille au taux réduit de 40 % et qu'elle n'occupe pas une fonction dirigeante au sein de l'établissement. En outre, ses écarts de langage, bien qu'inconvenants et irrespectueux, ne revêtent pas encore une gravité particulière. En particulier, le vocable « femme mauvaise » n'est ni grossier, ni vulgaire. Dans le contexte d'un désaccord sur la question – extrêmement sensible de l'aveu même de la directrice – des plannings, le ton et les propos de la demanderesse semblent relever davantage d'une perte de maîtrise en situation d'énerverment passager que d'une indiscipline caractérisée ou d'une volonté délibérée d'offenser sa supérieure. A cela s'ajoute que le seul employé témoin de la scène n'a guère été troublé, que l'incident ne semble pas avoir affecté le fonctionnement de l'établissement et que la situation semble aujourd'hui apaisée en tant qu'aucun autre épisode n'a été recensé entre les deux protagonistes depuis lors, leurs relations de travail étant même jugées normales par la directrice. d) Fondé sur sa lettre du 15 octobre 2018, le défendeur fait valoir qu'une première mise en garde sans valeur d'avertissement a déjà été donnée à la demanderesse, ce qui justifierait qu'un avertissement formel lui soit infligé à la suite de ce qu'il présente comme une récidive. L'examen de la lettre du 15 octobre 2018 révèle que cet écrit traite de difficultés exprimées par des infirmières au sujet de la demanderesse, laquelle aurait opposé de la résistance, voire de l'opposition, ou une attitude d'intimidation, de même que de ses

relations avec les autres collaborateurs et de la prise en charge des résidents. Outre qu'il est difficile de faire la part des choses entre ces différentes problématiques (la lettre se réfère à deux résidents qui ont demandé un transfert, sans toutefois que cela paraisse lié à la demanderesse), il faut voir que cette correspondance ne concerne pas les relations entre la demanderesse et sa directrice et qu'elle s'inscrit dans un contexte plus large sur lequel l'instruction n'a pas porté. En tant qu'elle concerne les plannings, la lettre semble même aller dans le sens de la demanderesse en précisant: « Nous avons toutefois entendu vos difficultés actuelles et ferons en sorte d'aménager au mieux vos horaires afin de vous aider... ». Dans ces circonstances, et comme il a été dit plus tôt, il convient d'apprécier l'altercation du 15 mai 2019 per se et non pas à la lumière des relations des parties dans leur ensemble, qui semblent complexes et sur lesquelles le tribunal n'est guère renseigné. Dans tous les cas, la lettre du 15 octobre 2018 ne contient pas de reproches relatifs à l'attitude de la demanderesse envers sa hiérarchie. Il n'y est pas fait mention du ton qu'elle emploie ou des propos qu'elle tient. Il est d'ailleurs admis que l'entretien du 20 septembre 2018 s'est déroulé dans un climat correct et qu'aucune des personnes présentes n'a élevé la voix ou fait montre d'agressivité. L'on ne peut donc pas conclure que les mêmes manquements qui fondent l'avertissement auraient déjà fait l'objet d'une remontrance dans le passé. Cela est d'autant plus vrai que le défendeur n'a allégué aucun autre incident analogue à celui du 23 avril 2019 alors même que la demanderesse travaille depuis plus de quinze ans au sein du même établissement, dont neuf années au service de l'Etat de Vaud. e) En définitive, le comportement incriminé, même s'il peut être qualifié d'inadéquat et qu'il constitue une violation des devoirs légaux au sens de l'art. 59 al. 3 let. a LPers-VD, paraît relever davantage du dérapage isolé que d'une propension avérée de la demanderesse à manquer à ses obligations lorsqu'elle interagit avec sa directrice. Il faut aussi voir que l'incident n'a pas perturbé le bon fonctionnement de l'établissement et qu'il ne semble pas non plus avoir péjoré les rapports entre la demanderesse et sa supérieure. Dans ces conditions, et bien qu'il s'agisse assurément d'un cas-limite, le tribunal estime qu'une pesée adéquate des intérêts tenant compte de la gravité objective de la faute commise, de l'absence d'antécédent de la demanderesse, de son taux d'activité, de son niveau de responsabilité, de ses années de service et de l'absence de conséquences tangibles sur la marche de l'établissement aurait dû conduire le défendeur à privilégier un simple rappel à l'ordre plutôt qu'un avertissement formel, quand bien même celui-ci est exempt de menace de résiliation et de délai d'épreuve.

VI. Au vu de ce qui précède, les conclusions de la demanderesse doivent être admises et l'avertissement litigieux annulé. La présente décision ne constitue pas une approbation de l'attitude de la demanderesse envers sa directrice. Aux yeux du tribunal, une mise en garde aurait été justifiée. Toutefois, le TRIPAC ne s'estime pas compétent pour remplacer un avertissement par une autre mesure moins sévère. La procédure de contestation d'un avertissement étant gratuite, le présent jugement sera rendu sans frais, ni allocation de dépens. * * * Par ces motifs, statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 16 mars 2021, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce : I. Les conclusions de la demanderesse sont admises. II. L'avertissement signifié à T. _____ le 15 juillet 2019 est annulé. III. Le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens. IV. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées. Le président : Le greffier : Marc-Antoine Aubert, v.-p. Andrea Rochat, a.h. Du 4 juin 2021 Les motifs du jugement rendu le 23 mars 2021 sont notifiés aux parties. Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 (trente) 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. Le greffier : Andrea Rochat, a.h.

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