

VD_FINDINFO Jug / 2022 / 474 vom 9. Juni 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-06-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2022___474

FR: VD_FINDINFO Jug / 2022 / 474 du 9 juin 2022

IT: VD_FINDINFO Jug / 2022 / 474 del 9 giugno 2022

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, RÉPRIMANDE, EMPLOYÉ PUBLIC, PROPORTIONNALITÉ, DROIT D'ÊTRE ENTENDU, FAUTE | 53 CO, 29 al. 2 Cst., 50 LPers-VD, 59 LPers-VD, 124 RLPers-VD, 135 RLPers-VD, 136 RLPers-VD, 137 RLPers-VD

Erwägungen

E. 29

al. 2 Cst., ce qui n'est pas forcément le cas de l'art. 5.3 al. 1 de l'OS 1004. En effet, le chef de corps n'étant pas au bénéfice d'un quelconque pouvoir décisionnel, l'absence d'une éventuelle audition par ce dernier ne saurait constituer une violation du droit d'être entendu. S'il est fortement critiquable que l'autorité d'engagement n'ait pas respecté la procédure régie par son propre ordre de service, on ne voit toutefois pas en quoi le fait que le demandeur n'ait pas été auditionné par le chef de corps constituerait une violation du droit d'être entendu. Le demandeur a pu se déterminer sur tous les griefs et faire valoir tous ses arguments, devant la Cheffe de département, avant que la décision ne soit rendue. Son argumentaire a d'ailleurs été repris dans la décision du 29 mai 2020, démontrant par là même qu'il a été correctement entendu. Dans ses déterminations, le demandeur n'a d'ailleurs pas sollicité une audition par le chef de corps et ne s'est prévalu qu'ultérieurement de ce moyen. Même à considérer que le droit d'être entendu aurait été violé lors de la procédure disciplinaire – ce qui n'est pas le cas en l'espèce – il ne pourrait de toute manière pas s'agir d'une violation particulièrement grave dudit droit. Le demandeur ayant eu l'occasion de s'expliquer sur les faits du 30 avril 2017 et pu faire valoir tous ses arguments devant le Tribunal de céans – au bénéfice d'un plein pouvoir de cognition – l'éventuelle violation du droit d'être entendu serait quoi qu'il en soit considérée comme réparée. Partant, le droit d'être entendu du demandeur n'a pas été violé. III. Les conclusions du demandeur tendent à l'annulation de l'avertissement avec menace de résiliation du contrat, prononcé en application des art. 59 LPers-VD et 135 ss RLPers-VD. Sous réserve des cas d'application des articles 61 LPers-VD (résiliation immédiate pour de justes motifs) et 63 LPers-VD (suppression de plusieurs postes), l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit (art. 59 al. 3 LPers-VD). Elle doit motiver la résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (lit. a), par une inaptitude avérée (lit. b), ou par la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (lit. c). La loi ne définit pas précisément la nature de l'avertissement ni les motifs pour lesquels il peut être prononcé, mais renvoie à son règlement d'application. Selon les art. 136 et 137 RLPers-VD, l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés. Le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par

écrit ou solliciter un entretien. Selon l'article 137 RLPers-VD, l'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat (art. 59 LPers-VD) ou de renvoi avec effet immédiat (art. 61 LPers-VD). Il peut prévoir un délai d'épreuve qui ne dépasse pas deux ans et doit permettre au collaborateur de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence (cf. not. TRIPAC du 27 mars 2015, TR13.050854 ; cf. aussi Novier Mercedes/ Guignard Marie Thérèse, Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud : jurisprudence récente, JdT 2020 III 73 et les références). A cela s'ajoute que, conformément à la jurisprudence relative à la résiliation de rapports de service dans le cadre de la fonction publique, les motifs invoqués par l'autorité d'engagement doivent être plausibles (JAAC 68.4 consid. 3a). Il n'est pas nécessaire d'être en présence d'un motif particulièrement grave. Cependant, la position de l'autorité doit apparaître comme raisonnable compte tenu des prestations et du comportement du collaborateur ainsi que des composantes personnelles et des données particulières du service en cause (ATF 108 I b 210). Ainsi, l'autorité doit tenir compte du cas concret. Elle doit respecter le principe de proportionnalité (arrêt du TF 2B.273/2000 du 11 avril 2001). IV. Dans un premier temps, le demandeur conteste la qualification de sa faute par le défendeur. Il considère qu'il serait disproportionné de qualifier sa faute de grave alors que le juge pénal l'a qualifiée de peu de gravité. a) Ni la LPers-VD, ni son règlement d'application ne règlent la question de la relation entre le droit pénal et le droit disciplinaire. En cas de lacune proprement dite, soit lorsque le législateur s'est abstenu de régler une question qu'il aurait dû régler et qu'aucune solution ne se dégage du texte de loi ou de son interprétation, le juge est tenu de corriger la lacune (ATF 131 II 562, consid. 3.5 et références citées), par exemple, en appliquant, à titre de droit cantonal supplétif, les règles de droit privé (ATF 138 I 232, consid. 6.1). Vu qu'en l'espèce les spécificités du droit public ne justifient pas une interprétation divergente de celle du droit privé, conformément à la jurisprudence, il convient d'appliquer l'art. 53 du Code des obligations (CO, RS 220) à titre de droit cantonal supplétif (cf. arrêt du TF 8C_910/2011 du 27 juillet 2012, consid. 5.1 ; Wyler Rémy/ Brigueat Matthieu, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Stämpfli 2017, p. 7-8). Il ressort de l'art. 53 CO que le juge n'est point lié par les dispositions du droit criminel en matière d'imputabilité, ni par l'acquiescement prononcé au pénal, pour décider s'il y a eu faute commise ou si l'auteur de l'acte illicite était capable de discernement (al. 1). Le jugement pénal ne lie pas davantage le juge civil en ce qui concerne l'appréciation de la faute et la fixation du dommage (al. 2). L'art. 53 CO règle l'indépendance du juge civil à l'endroit du tribunal pénal. Avant l'entrée en vigueur du code de procédure civile unifié, il appartenait au droit cantonal de prévoir et de délimiter, le cas échéant, l'autorité à reconnaître au jugement pénal sur des éléments que l'art. 53 CO n'appréhende pas (ATF 125 III 401 consid. 3). Le Code de procédure civile, singulièrement l'art. 59 al. 2 let. 2 CPC, ne prévoit pas que le juge civil serait lié par les constatations de fait et l'appréciation des preuves du tribunal pénal (arrêt du TF 5A_958/2019 du 8 décembre 2020 consid. 5.4.4 ; 5A_546/2019 du 5 février 2020 consid. 3.3 ; 4A_169/2016 du 12 septembre 2016 consid. 6.4.3, non publié in ATF 142 III 626). Aussi, le principe selon lequel le juge civil n'est pas lié par un jugement pénal antérieur reste valable (cf. Kessler, in Basler Kommentar, OR I, 7e éd. 2020, n. 4 ad art. 53 CO ; Werro/Perritaz, in CR CO I, 3e éd. 2021, n. 4 ad art. 53 CO). En particulier, l'art. 53 CO rappelle que la notion de faute en droit pénal n'est pas la même qu'en droit civil (Werro/Perritaz, in CR CO I, 3e éd. 2021, n. 1 ad art. 53 CO). Ainsi, une faute peu grave sur le plan pénal peut être qualifiée de grave dans un rapport de travail et un acquiescement au terme d'une procédure pénale peut aboutir à une sanction disciplinaire dans une relation de

droit public (Tanquerel , in Le droit disciplinaire, Tanquerel/Bellanger (éd.), Schulthess 2018, p. 29). b) Le demandeur se prévaut du jugement rendu par le Tribunal de police le 9 décembre 2019 au terme duquel la faute commise lors de son intervention du 30 avril 2017 a été qualifiée de peu de gravité. Or, la qualification de la faute par le juge pénal ne lie pas l'autorité disciplinaire, qui peut qualifier une faute de grave dans le cadre d'une relation de travail quand bien même la faute a été qualifiée de peu de gravité sur le plan pénal. Il sied également de rappeler que le dernier paragraphe du considérant 4 dudit jugement n'a aucune portée à l'égard de l'autorité d'engagement qui n'est pas tenue par l'invitation du juge pénal à ne pas sanctionner davantage le demandeur. L'argument du demandeur tombe dès lors à faux. La gravité de la faute, ainsi que la proportionnalité de la mesure doivent être examinées sous l'angle des relations de travail et de manière indépendante de la procédure pénale. V. Dans un deuxième temps, le demandeur soutient que l'avertissement avec menace de résiliation du contrat est disproportionné, notamment au vu de sa longue carrière au cours de laquelle il ne s'est vu reprocher aucune faute, ayant au contraire reçu de nombreuses félicitations pour le bon accomplissement de ses tâches. a) Il convient, en premier lieu, d'examiner de quelle manière le défendeur aurait dû prendre en compte l'expérience passée du demandeur dans le cadre de l'examen de la proportionnalité de la mesure. Il ne ressort pas du texte de l'art. 5.3 al. 1 de l'OS 1004 que les compétences ou les bonnes appréciations passées du collaborateur doivent être prises en considération pour l'appréciation de la faute. Au contraire, il en résulte davantage que la commission d'une seule faute, alors même que le comportement de la personne concernée aurait été irréprochable jusque-là, suffit à la sanctionner. Cette considération ressort également de la jurisprudence du Tribunal de céans qui avait admis l'avertissement avec menace de résiliation du contrat adressé à une enseignante ayant attaché, à tout le moins à une reprise, l'un de ses élèves à sa chaise avec du papier adhésif (TRIPAC du 9 avril 2015, TF14.007429, V.a) et à un enseignant ayant libéré – une seule fois – ses élèves qui avaient alors quitté la classe (TRIPAC du 23 février 2010, TR09.024635). Partant, les arguments du défendeur tendant à qualifier la sanction de disproportionnée au vu de l'absence d'antécédents tombe à faux. b) Il reste encore à examiner si la sanction retenue par le défendeur est disproportionnée au regard de la faute commise par le demandeur dans le cadre de l'exercice de sa fonction. Les motifs invoqués par le défendeur à l'appui de l'avertissement prononcé à l'encontre du demandeur portent sur la violation du devoir de fidélité, tel que défini par les art. 50 LPers-VD et 124 RLPers-VD. Ces dispositions consacrent un devoir général du collaborateur d'agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'État et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur. Dans le cas d'espèce, il est reproché au demandeur d'être entré dans un box de fouille pour frapper V._____ alors que ce dernier était maîtrisé par ses collègues et ne représentait plus aucun danger. L'autorité d'engagement a noté que le comportement du demandeur à l'égard de la personne interpellée dénotait un manque de maîtrise de soi, ce qui était incompatible avec la fonction de gendarme, entachant de surcroît le lien de confiance entre le demandeur et le défendeur. L'attitude reprochée au demandeur constitue certainement une faute grave. Le fait pour un gendarme de frapper une personne maîtrisée représente une violation crasse de ses devoirs de fonction. Que la personne arrêtée ait été particulièrement agressive et récalcitrante n'y change rien, contrairement à ce qu'affirme le demandeur lorsqu'il prétend que V._____ n'était pas un prévenu modèle. Le demandeur a frappé V._____ alors que le danger était maîtrisé de sorte qu'aucune explication raisonnable ne peut justifier un

tel geste. Il est indéniable que la relation de confiance entre le défendeur et le demandeur a été entachée à la suite de la faute commise par ce dernier. Par conséquent, ces éléments suffisent à établir que le demandeur a violé ses obligations légales par son comportement et que l'avertissement qui a été prononcé ne viole pas le principe de proportionnalité. c) Le demandeur estime encore que la sanction prononcée à son encontre violerait le principe de proportionnalité et considère qu'une simple mise en garde verbale aurait été suffisante. Il convient toutefois de relever que la loi ne prévoit pas expressément une base légale pour une telle mesure. Seuls l'avertissement avant licenciement et la résiliation immédiate pour justes motifs sont envisageables pour les cas dans lesquels un collaborateur viole ses obligations. Dans le cas d'espèce, c'est dès lors bien la sanction la moins lourde qui a été prise par le défendeur, conformément au principe de la proportionnalité. De plus, l'attitude du demandeur tout au long de la procédure dénote de sa difficulté d'appréhender la gravité de son geste. En effet, ce dernier n'a eu de cesse de sous-estimer l'impact de son acte en affirmant que la victime n'était pas un prévenu modèle, en prétendant que les tuméfactions au visage de cette dernière ne pouvaient lui être imputées ou encore en soutenant, lors de son audition devant le Tribunal de céans, que son supérieur hiérarchique aurait « disjoncté » en lui reprochant son geste. Il a également soutenu que V. _____ a pu être maîtrisé grâce à son intervention, lorsqu'il l'a frappé aux parties génitales, contredisant de surcroît ses propres allégations auprès de l'autorité pénale. Il ressort ainsi, au vu des déclarations du demandeur et de sa difficulté à prendre la mesure de la gravité de son geste, que la sanction est proportionnée et même nécessaire afin que ce dernier comprenne son manquement. S'agissant plus particulièrement de la menace de résiliation du contrat et du délai d'épreuve de deux ans dont l'avertissement a été assorti, le Tribunal de céans souligne qu'il s'agit de moyens expressément prévus à l'art. 137 RLPers-VD, étant précisé que la menace peut être celle de résilier le contrat ou même de licencier avec effet immédiat. Le Tribunal de céans note qu'une sanction sans menace de résiliation aurait éventuellement pu être envisagée dans le cas d'espèce. Cependant, compte tenu de la gravité de la faute et des développements qui précèdent, il n'est manifestement pas disproportionné d'assortir l'avertissement d'une menace de résiliation du contrat, qui est au demeurant moins sévère qu'une menace de licenciement avec effet immédiat. Partant, l'avertissement prononcé à l'encontre du demandeur ne viole pas le principe de proportionnalité et doit être confirmé. VI. Au vu des considérations qui précèdent, les prétentions du demandeur doivent être intégralement rejetées. VII. Conformément à l'art. 16 al. 6 LPers-VD, le présent jugement est rendu sans frais. Le défendeur ayant par ailleurs procédé sans l'intervention d'un mandataire professionnel, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens. Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce : I. Les conclusions prises par M. _____ sont intégralement rejetées. II. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées. III. Le jugement est rendu sans frais ni dépens. La présidente : Le greffier : Christine SATTIVA SPRING, v.-p. Nathan PETERMANN, a.h. Du 25 juillet 2022 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

E. 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. Le greffier :

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