

VD_FINDINFO Jug / 2024 / 538 vom 1. Januar 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-01-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2024___538

FR: VD_FINDINFO Jug / 2024 / 538 du 1 janvier 2021

IT: VD_FINDINFO Jug / 2024 / 538 del 1 gennaio 2021

Regeste

EMPLOYÉ PUBLIC, ENSEIGNANT, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, TORT MORAL | 337c al. 1 CO, 337c al. 3 CO, 49 CO, 59 al. 1 LPers-VD, 61 LPers-VD

Erwägungen

E. 20

décembre 2016/706 consid. 4.2 ; W yler /B riguet , La fin des rapports de travail dans la fonction publique : principes généraux, LPers-CH, LPers-VD, Berne 2017, p. 122 et les références citées). Les critères de fixation sont notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de la faute de l'employeur, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 135 III 405 consid. 3.1 ; ATF 123 III 391 consid. 3b/bb ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1, SJ 2017 I 297). L'indemnité a une double finalité : punitive et réparatrice (ATF 123 précité, consid. 3c). Son versement constitue la règle, et il ne peut y être renoncé qu'en présence de circonstances exceptionnelles dans lesquelles, malgré le caractère injustifié du licenciement, le versement d'une indemnité de caractère punitif n'apparaît pas justifié (TF 4C.67/2003 du 5 mai 2003 consid. 4.3 non publié in ATF 129 III 380 ; ATF 121 III 64 consid. 4C). Elle suppose cependant un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas des circonstances qui lui sont imputables (ATF 116 II 300 consid. 5a in fine ; TRIPAC, TF20.002195 du 1 er février 2022 consid. VIII. a). Pour invoquer un dommage supplémentaire (par exemple un gain manqué après l'échéance ordinaire du contrat), le travailleur doit démontrer soit une atteinte aux droits de la personnalité allant au-delà de celle inhérente au caractère injustifié du licenciement, soit la violation d'une obligation contractuelle autre que celle découlant de l'art. 328 CO (ATF 135 III 405). b) En l'espèce, parmi les motifs du licenciement immédiat invoqués, soit les propos tenus en février 2019, les menaces et leur mise à exécution, seuls les deux premiers entrent en considération. S'agissant des menaces, elles se résument à un message adressé à A._____ dans un contexte de détresse et d'énervement. Cette faute doit dès lors être qualifiée de minime. Quant aux propos litigieux, ils étaient certes inacceptables sans toutefois être extrêmement sérieux. Sans minimiser la faute du demandeur, celle-ci était néanmoins de moindre importance par rapport à l'ampleur de la réaction du défendeur. Il importe de relever que la faute de l'employeur est lourde. Le défendeur n'a donné aucune chance au demandeur de s'amender alors même que celui-ci avait reconnu sa faute et s'était excusé ; il n'y avait ainsi aucune raison de craindre une récidive de sa part. Par ailleurs, si la décision d'ordonner une enquête administrative était logique, et donc adéquate, on peut s'interroger sur la nécessité de suspendre un enseignant pour des faits d'une gravité relative,

en l'absence de risque fondé de récidive et alors que les autres accusations à son encontre n'étaient pas avérées. De plus, le défendeur s'est écarté sans aucune justification des conclusions du rapport d'enquête, qui indiquaient pourtant clairement que le comportement du demandeur ne pouvait fonder un licenciement immédiat, sauf à constater une mise à exécution des menaces, ce qui n'a pas été le cas. Le contenu de la lettre de licenciement était ainsi en contradiction évidente avec les faits constatés au terme de l'instruction, contrevenant manifestement au principe de la proportionnalité à tout le moins et conférant au licenciement un caractère abusif. Le défendeur a également contrevenu au principe de la bonne foi en reprochant au demandeur des comportements qu'il connaissait pourtant de longue date et avait toujours tolérés. A cela s'ajoute que le licenciement du demandeur a été particulièrement médiatisé, sans que celui-ci puisse en être tenu pour responsable. Le licenciement immédiat, reposant en partie sur des motifs insuffisants, était ainsi de nature à déconsidérer fortement le demandeur. En outre, l'attitude du défendeur en cours de procédure, notamment le fait d'exhumer une correspondance datant du siècle dernier et de tenter de faire passer le demandeur pour une espèce de « prédateur sexuel », est également de nature à porter atteinte à la personnalité de celui-ci. Cette affaire a pris une ampleur certaine, voire quelque peu démesurée, et a été largement médiatisée sans que cela soit le fait du demandeur. Par certains aspects, on aurait pu se demander si le licenciement dont il est question ici ne s'apparenterait pas à une forme de congé-représailles, lorsque l'on pense notamment aux reproches du défendeur en lien avec la mobilisation syndicale à laquelle tous ces faits ont donné lieu. Le Tribunal est également pour le moins surpris de l'intervention de la Cheffe du DEF auprès de l'enquêteur, qui a eu pour conséquence, autre surprise, que ce dernier a modifié ses conclusions. Comme vu ci-dessus, la faute du demandeur est certaine – mais unique – après des décennies d'un enseignement dispensé à satisfaction de l'employeur, même s'il ne fait guère de doute que, comme expliqué plus haut, certains comportements du demandeur peuvent être clivants, voire lassants. Après avoir enseigné durant plus de trente ans, le demandeur s'est retrouvé licencié alors qu'il était à cinq ans de sa retraite, et, comme vu plus haut, sans avoir jamais été formellement averti. Les conséquences de tout cet état de choses ont été que le demandeur a subi une atteinte évidente à son avenir économique et à ses attentes de prévoyance professionnelle. Il est médicalement attesté que le demandeur a été touché dans sa santé psychique par le licenciement. On rappelle enfin que l'ouvrage de Virginie DESPENTES, vu son style et son contenu, accroît le risque de confronter les élèves à un langage parfois cru, voire vulgaire, quoique l'on pense de la qualité de l'œuvre. Au vu de ces éléments et tout bien pesé, sans minimiser la faute du demandeur mais considérant qu'elle reste sans commune mesure avec celle de l'employeur et compte tenu de la situation des parties, il se justifie d'accorder au demandeur une indemnité correspondant à six mois de salaire brut, soit la somme de 76'842 francs. VI. a) En revanche, le demandeur n'est pas fondé à réclamer la réparation du préjudice en lien avec la perte de rente. En effet, ce dernier n'a pas démontré une atteinte allant au-delà de celle inhérente à la résiliation immédiate injustifiée. En particulier, il ne démontre pas un lien de causalité entre son incapacité à retrouver un travail et l'atteinte à sa personnalité. En effet, quand bien même le demandeur a été atteint dans sa santé psychique, comme l'atteste un certificat médical, il ne s'est pas retrouvé dans une incapacité de travail durable. De plus, le demandeur ne démontre pas une violation contractuelle autre que celle découlant de l'art. 328 CO par le défendeur. b) Selon la jurisprudence, l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO, qui a une double finalité (punitif et réparatrice), couvre en principe le tort moral. Un cumul avec l'art. 49 CO est

néanmoins exceptionnellement possible si l'atteinte portée aux droits de la personnalité est grave au point que l'indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405). En l'espèce, l'atteinte à la personnalité du demandeur a été particulièrement grave. Tout d'abord, le demandeur a été – du jour au lendemain – suspendu puis licencié, à cinq ans de la retraite, après plus de trente ans de service sans aucun avertissement formel. Dans de telles circonstances, c'est toute une carrière qui a été anéantie et l'atteinte à la personnalité du demandeur, qui a d'ailleurs été psychologiquement impacté, est particulièrement grave. En outre, le demandeur a été largement déconsidéré dans la presse, et un lecteur non averti du contexte pouvait raisonnablement le considérer comme un personnage inadéquat, voire dangereux. C'est donc non seulement dans sa qualité d'enseignant mais aussi de personne que le demandeur a été atteint. Outre la réputation du demandeur, c'est toute sa carrière qui a été remise en cause. Le comportement du défendeur, singulièrement en cours de procédure, a été surprenant à tout le moins, celui-ci allant exhumer une correspondance privée du demandeur datant de plus de vingt ans. En outre, les déclarations de la Cheffe du DEF dans la presse après le licenciement du demandeur, selon lesquelles les motifs du licenciement ont été considérés par le rapport d'enquête comme « graves et extrêmement graves », ce qui est incorrect, ont pu alimenter les spéculations à l'encontre du demandeur et contribuer à sa dépréciation professionnelle. Au vu de ces éléments, et considérant qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à réparer l'atteinte portée au demandeur, il se justifie de lui octroyer un tort moral de 10'000 francs. VII. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 32'887 fr. 35. Ce montant comprend 21'432 fr. d'émolument forfaitaire de décision (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18 al. 1 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), 1'065 fr. de frais d'indemnisation des témoins et 10'390 fr. 35 de frais d'expertise. Sur le principe, le licenciement immédiat est injustifié. Il s'agit de la prétention principale et de principe, de sorte que l'on peut considérer que le demandeur obtient gain de cause. Toutefois, le montant réclamé est sans commune mesure avec celui finalement obtenu. Partant, il se justifie de mettre les frais judiciaires à la charge du demandeur à hauteur d'un quart et à la charge du défendeur à hauteur de trois quarts. En outre, il y a lieu de mettre à la charge du demandeur les frais de la première expertise, requise par celui-ci, dès lors qu'elle n'a pas été utile (art. 108 CPC). En revanche, les frais relatifs au complément d'expertise sont à la charge du défendeur qui l'a requis. En conséquence, les frais judiciaires sont à la charge du demandeur à hauteur de 12'732 fr. 45 et à la charge du défendeur à hauteur de 20'154 fr. 90. Les frais judiciaires de la procédure de conciliation, arrêtés à 600 fr., sont mis à la charge du demandeur à hauteur de 150 fr. et à la charge du défendeur à hauteur de 450 fr. (art. 207 al. 2 CPC). Le demandeur plaçant au bénéfice de l'assistance judiciaire, sa part des frais judiciaires sera, pour l'instant, laissée à la charge de l'Etat, sous réserve de l'art. 123 CPC. VIII. Il y a lieu d'allouer des dépens partiels au demandeur, qui a obtenu pour l'essentiel, vu le caractère très particulier de cette affaire, gain de cause, mais pas sur la totalité des montants réclamés, en application de l'art. 5 al. 1 TDC (Tarifs des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6) qui prévoit, pour une valeur litigieuse entre 500'001 à 1'000'000 fr., un montant allant de 12'000 à 60'000 francs. Le présente cause n'a pas été d'une ampleur telle qu'il se justifierait de s'écarter de cette fourchette (art. 20 TDC a contrario). En application des art. 96, 105 al. 2 et 107 al. 1 CPC et au vu du degré de complexité du dossier, des échanges d'écritures et des nombreuses audiences nécessaires à l'instruction de la cause, un montant réduit à 45'000 fr. à charge du défendeur doit être retenu. IX. a) Le demandeur plaide au bénéfice de

l'assistance judiciaire, selon décision d'octroi du 28 octobre 2019, avec effet au même jour. Les avocats désignés ont droit au remboursement de leurs débours et à des indemnités, fixés par le juge, en principe dans le jugement au fond ou exceptionnellement en cours de procédure (art. 2 RAJ [Règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; BLV 211.02.3]). S'agissant des honoraires du conseil commis d'office, le tarif horaire est de 180 fr. pour les avocats brevetés et de 110 fr. pour les avocats-stagiaires (art. 2 al.1 litt. a et b RAJ). Les débours du conseil commis d'office sont fixés forfaitairement à 5% du défraiement, hors taxe, en première instance judiciaire (art. 3bis al.1 RAJ). Les vacations sont indemnisées forfaitairement par 120 fr. pour les avocats brevetés et par 80 fr. pour les avocats-stagiaires (art. 2 al. 1 litt. a et b RAJ). Pour fixer la quotité de l'indemnité, l'autorité doit s'inspirer des critères applicables à la modération des honoraires d'avocat, en tenant compte de la nature et de l'importance de la cause, des difficultés spéciales qu'elle peut présenter en fait et en droit, du temps que l'avocat lui a consacré, de la qualité de son travail, du nombre de conférences, audiences et instances auxquelles il a pris part, du résultat obtenu et de la responsabilité qu'il a assumée (JdT 2013 III 35 ; TF 6B_273/2009 du 2 juillet 2009 consid. 2.1 ; TF 5P.462/2002 du 30 janvier 2003 consid. 2.1.1 ; ATF 122 I 1 consid. 3a ; 117 Ia 22 consid. 3a ; CREC 2 août 2016/295 consid. 3.2). Le temps consacré à la défense du client et les actes effectués ne peuvent ainsi être pris en considération sans distinction, le juge pouvant d'une part revoir le travail allégué par l'avocat, s'il l'estime exagéré en tenant compte des caractéristiques concrètes de l'affaire, et ne pas rétribuer ce qui ne s'inscrit pas raisonnablement dans le cadre de l'accomplissement de la tâche du défenseur (JdT 2013 III 35 ; CREC 2 août 2016/295 consid. 3.2 ; CREC 16 juillet 2013/240 consid. 3a ; CREC 21 juin 2013/215 consid. 3.1). C'est le lieu de rappeler qu'il incombe au conseil d'office de se limiter aux opérations nécessaires à l'accomplissement du mandat officiel, sans endosser le rôle du mandataire privé appelé à résoudre toutes les questions que lui soumettrait son client (TF 5D_4/2016 du 26 février 2016 consid. 4.4 ; CREC 2 août 2016/295 consid. 3.2), b) En l'occurrence, Me Eric STAUFFACHER, conseil d'office du demandeur, a déposé une liste d'opérations pour la période du 28 mars 2019 au 1^{er} décembre 2023. L'assistance judiciaire n'ayant été octroyée au demandeur qu'à partir du 28 octobre 2019, c'est à compter de cette date-là que les opérations du conseil d'office seront prises en compte. Ainsi, pour la période du 28 octobre 2019 au 1^{er} décembre 2023, Me Eric STAUFFACHER a chiffré à 179 heures et 15 minutes (179.25 heures) le temps consacré à ce dossier. Il convient d'y ajouter des débours à 5% et un forfait de vacations à 770 francs. On relèvera que Me Eric STAUFFACHER a comptabilisé un nombre très important de courriers, en particulier adressés à son mandant. Il est rappelé, à cet égard, que l'avocat d'office doit limiter ses opérations à ce qui est nécessaire à la défense des intérêts de l'assisté et n'a pas à jouer le rôle de soutien moral de celui-ci. Ces courriers seront néanmoins admis, tout en précisant qu'il s'agit d'un cas limite. Compte tenu de ce qui précède, l'indemnité finale revenant à l'avocat Eric STAUFFACHER doit être arrêtée à 37'316 fr. 15 ([179.25 h x 180 fr.] + 5% + 770 fr. + 7.7%), débours, vacations et TVA compris, pour la période du 28 octobre 2019 au 1^{er} décembre 2023. Dès qu'il sera en mesure de le faire, le demandeur sera tenu au remboursement de l'indemnité de son conseil d'office, laissée pour l'instant à la charge de l'Etat (art. 123 CPC). Il incombera à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le moment venu le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 121.02]). La

cause étant terminée, le conseil d'office du demandeur doit être relevé de sa mission.

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