

VD_FINDINFO Jug / 2024 / 549 vom 1. Januar 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-01-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2024___549

FR: VD_FINDINFO Jug / 2024 / 549 du 1 janvier 2021

IT: VD_FINDINFO Jug / 2024 / 549 del 1 gennaio 2021

Regeste

EMPLOYÉ PUBLIC, RÉSILIATION IMMÉDIATE, DÉLAI DE RÉSILIATION, JUSTE MOTIF, RELATION DE CONFIANCE, ENSEIGNANT, LIBERTÉ D'EXPRESSION | 337 CO, 337c CO, 16 Cst., 50 LPers-VD, 61 LPers-VD, 124 RLPers-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, de 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, représenté par la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes. 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 23 décembre 2022 afin de contester le licenciement intervenu le 14 juillet 2022. La conciliation du 24 février 2023 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder au demandeur le jour même. Le 24 mai 2023, 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 conteste son licenciement avec effet immédiat tant en raison du moment auquel il est intervenu que pour les motifs avancés. Il estime en particulier que le licenciement immédiat est tardif, la résiliation des rapports de travail étant intervenue le 14 juillet 2022 soit plus de dix jours après l'envoi de ses déterminations. b) En droit privé du travail, l'employeur qui entend se prévaloir d'un juste motif pour mettre un terme avec effet immédiat au contrat de travail doit notifier le licenciement immédiatement, soit dès qu'il a connu le juste motif qu'il entend invoquer ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. S'il tarde à agir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat ; à tout le

moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé (ATF 130 III 28). Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur est de deux ou trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier un licenciement immédiat ne soient pas entièrement connus d'emblée ; dans cette hypothèse, le délai ne commence à courir que lorsque l'employeur a une connaissance certaine du juste motif. Cependant, en présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair sous peine de perdre son droit à la résiliation immédiate (TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1 et TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. V.a). Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur doit toutefois tenir compte des exigences de la vie économique et des réalités pratiques. C'est pourquoi on admet pour les personnes morales chez lesquelles une décision relève de la compétence d'un organe composé de plusieurs personnes un délai de prise de décision d'environ une semaine en raison du processus de formation de volonté plus long (JAR 2000 p. 232). Ceci se justifie en particulier pour les employés de l'Etat de Vaud, puisque la LPers, à son art. 61, et les art. 135 ss du Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers ; RSV 172.31.1) prévoient une procédure stricte pour le licenciement avec effet immédiat. Comme le relève le défendeur, les principes jurisprudentiels élaborés par le TF ne sont pas transposables en matière de droit de la fonction publique (TF 8C_147/2022, c.4.2.2). Le respect du droit d'être entendu et les spécificités de la procédure administrative imposent nécessairement un décalage. c) En l'espèce, le conseil du demandeur a adressé ses déterminations à la DGEO en date du 4 juillet 2024. Il a lui-même sollicité le report du délai qui lui avait été imparti pour se déterminer sur la lettre de la DGEO du 24 juin 2022. Le licenciement est intervenu en date du 14 juillet 2022, soit, 10 jours après. Le Tribunal est d'avis qu'un délai de 10 jours depuis l'envoi des déterminations n'est pas tardif pour le prononcé d'un licenciement avec effet immédiat d'un employé de l'Etat de Vaud, compte tenu de la procédure stricte ainsi que du nombre d'intervenants dans une telle procédure. III. Le demandeur conteste l'existence de motifs de licenciement immédiat du 14 juillet 2022. a) Aux termes de l'art. 61 LPers-VD, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, 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. L'art. 61 al. 2 LPers-VD prévoit en outre que les articles 337b et 337c CO (Code des obligations ; RS 220) s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif. La formulation de l'art. 61 LPers-VD étant similaire à celle de l'art. 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers-VD un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO a été confirmée par le Tribunal cantonal (réf. in TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. III. a). 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-VD. 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 et 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 et CACI du 8 avril 2016/227 consid. 3.3). Dans les cas de moindre 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. À 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 ; 130 III 28, consid. 4.1 ; 127 III 153, consid. 1c). ba) Le demandeur conteste les motifs du licenciement. Selon lui, son comportement répréhensible est dû en partie à l'inaction de son employeur qui a laissé la situation s'envenimer, en violation de son devoir de protection. Il affirme s'être trouvé dans un état de souffrance psychique intense du fait que, d'une part, l'Etat de Vaud avait voulu s'approprier le site web « latinistes.ch », l'avait accusé de harcèlement sexuel et ordonné de démonter l'exposition qu'il avait mise sur pieds et d'autre part, était allé jusqu'à lui retirer sa fonction de PRAFO et certaines heures de latin. Il assure que le directeur C._____ a pris fait et cause pour la bibliothécaire. Il ajoute que, suivi en psychothérapie pour un état anxio-dépressif sévère, il était lourdement médicamenté en été 2022. Il soutient que c'est cette souffrance, due aux manquements de son employeur, qui l'a poussé à écrire les courriels du 20 et 21 juin. Il affirme encore que sa capacité de discernement était altérée. De plus, le demandeur avance que les courriels ne s'adressaient pas à l'Etat de Vaud en tant qu'employeur mais aux personnes qu'il considérait comme directement responsables de sa souffrance psychique. Il fait ainsi valoir que, puisqu'il n'avait pas l'intention de porter atteinte aux intérêts de l'Etat de Vaud, le contexte dans lequel les courriels ont été envoyés serait reconnu par le Tribunal fédéral comme ne permettant pas de justifier un licenciement immédiat (arrêts 4A_60/2014 du 22 juillet 2014, c. 3.4 ; 4A_333/2009 du 3 décembre 2009, c. 2.3 non publié in ATF 136 III 94). De plus, il plaide que l'attitude de l'employeur doit être prise en compte dans tous les cas de figure lors de l'examen des circonstances (arrêt 4A_60/2014, c. 3.5) et que dans le cas présent, le comportement des destinataires des courriels n'a pas été exemplaire. bb) Le défendeur fonde le licenciement du demandeur sur un déferlement de messages du demandeur du

E. 18

au 21 juin menaçant J._____ de faire usage de prétendues informations compromettantes pour le contraindre à établir un certificat de travail. Il se fonde également sur le courriel du 21 juin adressé au directeur C._____ tendant à le menacer et à le

définir comme complice d'infractions non définies. Le défendeur plaide l'obligation de sauvegarder les intérêts de l'Etat à l'art. 89 RLPers, lequel prévoit que tout fait important de nature à exposer l'Etat à une réclamation en dommages et intérêts est immédiatement signalé au supérieur hiérarchique qui prend toutes les mesures utiles pour recueillir et sauvegarder les preuves. Le choix délibéré du demandeur de passer sous silence les éléments d'un prétendu dossier afin de s'en servir ultérieurement s'inscrit dans une démarche de contrainte et de pression sur sa hiérarchie. Un tel comportement ne saurait être acceptable, non seulement face à l'Etat mais également face à J._____ et C._____.

Pour le défendeur, une telle manière de procéder est propre à rompre le rapport de confiance, a fortiori compte tenu de l'art. 50 LPers-VD ainsi que de l'art. 124 alinéa 2 RLPers. Le défendeur fonde encore le licenciement sur les obligations du demandeur, notamment prévues par l'article 50 de LPers. bc) En droit de la fonction publique, le devoir de fidélité découle tant de l'article 50 LPers, selon lequel le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité et accomplir ses tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle ainsi qu'à travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration, que de l'art. 124 RLPers qui enjoint au collaborateur de se montrer en tout temps digne de la confiance placée en lui. En raison du rapport de subordination particulier liant le fonctionnaire à l'Etat, le devoir de réserve qui incombe aux fonctionnaires peut avoir comme conséquence de restreindre l'exercice de certains droits fondamentaux (ATF 108 Ia 177 c.4.b.aa ; T anquerel Thierry, Manuel de droit administratif , 2 e éd., 2018, n. 284). Tel est le cas en ce qui concerne la liberté d'expression, garantie à l'art. 16 al. 2 Cst. Le fonctionnaire n'est pas privé du droit de s'exprimer sur la politique de l'Etat ou de critiquer ce dernier ; il doit toutefois faire preuve d'une retenue particulière dans la manière d'exercer la critique (ATF 136 I 332, c. 3.2.1 ; ATF 120 Ia 203, c.3a.). En l'occurrence, le contenu des courriels du demandeur est particulièrement menaçant et accusateur pour les destinataires. Le fait de garder pour soi la constitution d'un dossier dans le but de s'en servir ultérieurement paraît particulièrement propre à rompre le lien de confiance. Le Tribunal constate également la répétition d'envoi de tels courriels, qui ont eu lieu respectivement le 20 juin à 03h18, 03h35 et 3h59 ainsi que le 21 juin à 01h07 et à 04h35. Les courriels n'ont d'ailleurs pas cessé une fois le courrier du 24 juin 2022 reçu alors même que le demandeur avait été informé de l'ouverture d'une procédure de résiliation immédiate à son encontre. Le demandeur a en effet continué l'envoi d'emails le 1 er août à 05h17, le 13 août à 03h05 ainsi que le 15 août à 01h19, textes dont le contenu est tout aussi menaçant et accusateur. Une éventuelle altération de la capacité de discernement du demandeur couvrant l'entier des actes, répétés, sur une période de près de deux mois, paraît peu probable aux yeux du Tribunal et ne ressort pas du message du médecin du demandeur. Le Tribunal constate encore que si les courriels du 20 juin peuvent effectivement paraître écrits dans la précipitation, ce n'est pas le cas de ceux du 21 juin, qui comportent des salutations et des signatures. Le fait que ces messages ont été envoyés au milieu de la nuit ne saurait excuser le comportement du demandeur. En ce qui concerne le comportement des deux destinataires des courriels, J._____ a simplement informé le demandeur ne plus travailler à la DP et lui a laissé le soin de s'adresser à sa successeur. Un tel comportement ne saurait justifier la réception de tels mails de la part du demandeur, a fortiori compte tenu des menaces qui émaillent ces courriels. S'agissant du directeur C._____, ce dernier a dû agir suite à une situation délicate avec la bibliothécaire. Il a organisé une rencontre pour entendre le demandeur, au terme de laquelle il lui a certes ordonné de défaire son exposition. Il aurait été délicat pour le directeur, en sa qualité de supérieur hiérarchique du demandeur, de ne

pas agir alors qu'il avait été saisi par une personne qui se plaignait d'être importunée par ce collaborateur. Certes, il n'est pas aisé sans formation de savoir comment faire dans ce genre de situation et le Tribunal ne peut qu'inviter la Direction à bien s'entourer dans ce genre d'affaires sans hésiter à faire appel à des professionnels. Quant au retrait de la qualité de PRAFO et des heures de latin, force est de constater qu'il y a eu des problèmes répétés et des plaintes de parents, notamment de comportement et de notations, qui nécessitaient une réaction du directeur de l'établissement. Même si la sanction dont il a été l'objet a pu affecter le demandeur, elle n'était pas dénuée de sens, compte tenu notamment du devoir de protection et de sauvegarde tant des élèves que des autres employés. La décision du directeur ne justifiait pas non plus la réception de menaces de la part du demandeur. Finalement, ni J. _____, ni le directeur n'ont agi, au moment du comportement répréhensible du demandeur, d'une manière propre à entraîner une telle réaction de ce dernier. Dans le cas présent, même si le demandeur s'est adressé directement au directeur et à J. _____, l'intention de nuire à son employeur s'illustre dans les propos tenus, constitutifs de menaces dont on ne saisit toutefois pas le bien-fondé. Le litige préexistant entre les parties en lien avec le site latinistes.ch ne saurait justifier la manière d'agir du demandeur, ce d'autant que les personnes auxquelles il s'adressait n'étaient pas celles qui auraient pu lui venir en aide. On rappelle à toutes fins utiles que la présente cause ne tend pas à mettre un terme à ce différend bien plus ancien. c) Finalement, le Tribunal relève que les accusations du demandeur à l'égard de ses supérieurs sortent clairement du cadre admissible de la liberté d'expression. d) Le demandeur n'a pas agi de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'état (art. 50 al. 2 LPers-VD), il a violé son devoir de fidélité. Il n'a pas su faire preuve du devoir de réserve qui lui incombait dans les circonstances et a maintenu son attitude querelleuse (art. 124 RLPers-VD). Ainsi par son comportement, il a rompu le lien de confiance, constituant la base du rapport de travail qui lie les deux parties. e) Force est de constater, au vu de ce qui précède, que le licenciement immédiat du demandeur signifié le 14 juillet 2022 est fondé sur de justes motifs. Il n'y a dès lors pas lieu d'allouer une indemnité au sens de l'art. 337c al. 1 CO, ni d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, dite indemnité n'étant due qu'en cas de résiliation injustifiée. IV. a) Les frais judiciaires de la cause sont arrêtés à 3'500 fr. (art. 18 du tarif des frais judiciaires civils [TFJC ; RSV 270.11.15] ; art. 16 al. 7 LPers-VD). Ils sont mis à la charge du demandeur, qui succombe. b) Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens au défendeur, qui n'a pas engagé de frais externes pour la présente procédure. 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 E. _____ dans sa demande du 24 mai 2023 telles que modifiées à l'audience du 12 juin 2024 sont intégralement rejetées ; II. Les frais judiciaire, arrêtés à fr. 3'500.- (trois mille cinq cents francs), sont mis à la charge du demandeur E. _____ ; Si la motivation du présent jugement n'est pas demandée, les frais sont réduits à 2'800 fr. (deux mille huit cents francs) ; III. Il n'est pas accordé de dépens ; IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées. La présidente : La greffière : Christine SATTIVA SPRING, v.-p. Daphné RUDAZ, a.h. Du 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 :

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