

# VD\_FINDINFO Jug / 2024 / 550 vom 1. Januar 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-01-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Jug\\_\\_\\_2024\\_\\_\\_550](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2024___550)

FR: VD\_FINDINFO Jug / 2024 / 550 du 1 janvier 2021

IT: VD\_FINDINFO Jug / 2024 / 550 del 1 gennaio 2021

## Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, TORT MORAL, APPRÉCIATION ANTICIPÉE DES PREUVES, PREUVE ILLICITE, FIDÉLITÉ, CERTIFICAT DE TRAVAIL | 328 CO, 337 CO, 47 LPers-VD, 50 al. 2 LPers-VD, 50 LPers-VD, 61 LPers-VD, 152 al. 2 CPC (CH)

## Erwägungen

### E. 1

er juillet 2019 et résilié les rapports de travail le 17 juillet 2019, plus de deux semaines plus tard. b) La partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; ATF 127 III 310 consid. 4b ; TF 5A\_379/2021 consid. 4.1 ; TF 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2, publié in SJ 2016 I p. 421). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les références citées ; ATF 130 III 28 consid. 4.4), étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 93 II 18 ; TF 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1). Ces principes jurisprudentiels, développés au regard de l'art. 337 CO, ne sont pas sans autre transposables aux rapports de travail de droit public. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée et il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons. L'intéressé bénéficie en outre des garanties propres à la procédure administrative, en particulier du droit d'être entendu. Enfin, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais dépend de l'autorité d'engagement ou d'une autorité de surveillance. Des motifs objectifs (droit d'être entendu, spécificités de la procédure administrative) peuvent ainsi justifier selon les cas d'accorder à l'employeur de droit public un délai de réaction plus long qu'en droit privé, mais celui-ci ne doit pas pour autant laisser traîner les choses (ATF 138 I 113 consid. 6.4.1 et 6.5; arrêt 8C\_204/2020 du 17 août 2020 consid. 4.2.3 et 8C\_147/2022 du 23 novembre 2022). c) En l'espèce, le 1<sup>er</sup> juillet 2019 était un lundi. Le demandeur s'est déterminé à l'égard de l'ouverture de la procédure de

licenciement par le biais de son premier conseil le 11 juillet 2019, un jeudi, soit plus d'une semaine plus tard. La décision de licenciement, quant à elle, lui a été signifiée le 17 juillet 2019, un mercredi, trois jours ouvrables après l'envoi de ses déterminations. Il n'y a pas lieu de reprocher au défendeur une réaction tardive. On ne saurait, dans ces circonstances, retenir un licenciement tardif. IV. Le demandeur conteste ensuite les motifs du licenciement. a) aa) D'après lui, le licenciement ne trouverait pas son fondement dans son prétendu comportement, mais dans l'affaire liant son fils P. \_\_\_\_\_ à [...]. La démarche du défendeur aurait eu pour but de faire taire le demandeur et d'exercer de la pression et de la contrainte sur lui ; la publication des posts sur Facebook n'étant qu'un prétexte pour justifier la résiliation des rapports de travail. bb) 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.

## **E. 2**

e éd., 2018, p. 603). Tant la fonction de la personne, le contexte de la critique et le contenu même de l'expression doivent être pris en compte. Lorsque le public visé est large et qu'il se situe dans la sphère géographique d'influence de l'administration dont relève le fonctionnaire, le manquement au devoir de réserve peut être plus grand (Verniory Jean-Marc/ Waelti Fabien, Le devoir de réserve des fonctionnaires – spécialement sous l'angle du droit genevois, in : PJA 2008, p. 810 ss). En ce qui concerne les enseignants, le devoir de réserve qui leur est imposé est d'autant plus élevé qu'ils enseignent de jeunes élèves, dont la maturité intellectuelle n'est pas pleinement développée, et à l'égard desquels ils peuvent exercer une influence non négligeable en raison de la position d'autorité qu'ils détiennent (TF 8C\_233/2023 du 11.12.2023, c. 3.3.1, Tanquerel Thierry, Manuel de droit administratif, 2<sup>e</sup> éd., 2018, n. 284). Dans le cadre de publications en ligne, comme dans le cas d'espèce, il peut être tenu compte de la manière dont le contenu est susceptible d'être perçu par un tiers (TF 8C\_233/2023 du 11.12.2023, c. 5.2.1). cc) Au moment des faits, le demandeur était collaborateur du défendeur et enseignant à l'établissement de [...] pendant de nombreuses années. Il était donc nécessairement au courant de l'importance de son rôle face à ses élèves et à ses collègues, ainsi que de l'influence qu'il pouvait avoir, par son attitude et ses propos, sur ceux-ci. Son devoir de réserve lui imposait une retenue dont il n'a pas su faire preuve. En particulier, le demandeur se plaint ouvertement de l'État de Vaud dans un post Facebook du 22 mai 2019, ainsi que du département et de la cheffe de département. Il y indique clairement ne plus avoir confiance en ceux-ci, s'en prenant à la conseillère d'État dans des termes peu élogieux (« con..seillère d'État ») et accuse le département de délaissier la vérité en faveur de mensonges. Le mépris qu'il ressent à l'égard de l'État de Vaud est évident, aucun semblant de respect ne pouvant être retrouvé dans ses propos. Sous l'angle du contexte dans lequel le demandeur s'est exprimé, le public visé était assurément large ; il n'ignorait pas que son post serait vu par un certain nombre de ses collègues, voire par certains de ses élèves. Il a ainsi pris le risque de rendre le département et la Conseillère d'État, pour le surplus clairement reconnaissable, méprisables aux yeux de ces derniers. Le comportement du demandeur constitue un juste motif pour licenciement avec effet immédiat. c) Le demandeur justifie ses propos en prétendant qu'il s'agit d'humour. Or, c'est précisément en raison de sa fonction de collaborateur que le demandeur avait l'obligation de veiller à sa manière de s'exprimer. Il était d'ailleurs lui-même conscient de la manière dont son post pourrait être perçu puisqu'il a écrit dans son post

Facebook du 22 mai 2019 : « si ce texte devait fâcher ma supérieure hiérarchique et qu'elle décide de ne plus me donner de travail...et bien d'un côté je serai rassuré, parce que cela signifierait que c'est juste...viral ». Partant, le demandeur ne saurait justifier son attitude par un quelconque prétexte humoristique. d) Le demandeur évoque encore son rôle de père de P.\_\_\_\_\_ pour justifier son attitude désenchantée. Cela ne saurait toutefois justifier son comportement ; le contenu du message se référerait à la politique du département et à sa conduite, il visait donc bien, par ces propos, un objet lié à la sphère du travail. De plus, dans son deuxième post du 3 juin 2019, le demandeur a maintenu son ton moqueur à l'égard de son employeur. A la suite de son entretien du 11 juin 2019, il a procédé à l'envoi de nouveaux courriels à la direction ainsi qu'à la conseillère d'Etat, où il est de nouveau fait mention de [...]. Le Tribunal de céans rappelle une fois de plus que l'affaire P.\_\_\_\_\_ et [...] a fait l'objet d'une décision rendue par la CDAP et que les voies de droit prévues à cet effet ont été utilisées. Le demandeur n'avait donc pas lieu de réitérer ses plaintes à cet égard dans la procédure de licenciement, surtout après son entretien. Il montre ainsi n'avoir pas pris au sérieux les reproches qui lui ont été faits et a démontré une absence totale de volonté de changer de comportement. e) Finalement, sans entrer dans les détails du fonctionnement de l'établissement de [...], le Tribunal relève que les accusations du demandeur à l'égard de sa directrice sortent également du devoir de réserve. f) En conclusion, le demandeur n'a pas agi de manière professionnelle, conformément aux intérêts de l'Etat (art. 50 al. 2 LPers-VD) et 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, malgré l'injonction de son département, maintenu son attitude querrelleuse jusqu'au bout, ne respectant ainsi pas les directives de son supérieur (art. 124 RLPers-VD). Il y a ainsi lieu d'admettre que, par son comportement, le demandeur a rompu le lien de confiance soit la base du rapport de travail qui lie les deux parties. Force est de constater que le licenciement immédiat du demandeur signifié le 17 juillet 2019 est fondé sur de justes motifs. Il n'y a donc pas lieu de lui 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. V. a) Le demandeur réclame une indemnité de CHF 8'000.- pour l'atteinte causée à sa personnalité postérieure au licenciement (art. 328 CO). Selon lui, sa réputation personnelle et professionnelle à [...] aurait souffert du licenciement immédiat. Il réclame, pour le surplus, une indemnité de CHF 10'000.- au vu des conséquences que la violation a eu sur sa santé et sur ses proches (art. 49 CO). b) En droit privé, l'article 328 alinéa 1er CO dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'alinéa 2 de cette disposition précise que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'article 328 CO du fait de son employeur ou d'un autre employé peut, le cas échéant, prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'article 49 alinéa 1 CO (art. 97 al. 1 et art. 99 al. 3 CO, TF 4A\_465/2012, du 10 décembre 2012, c. 3.2 et les réf.). L'article 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1er CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'article 328 CO. Dès lors, comme la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ne contient pas de dispositions particulières concernant l'évaluation du tort moral, il convient de s'inspirer des principes tirés de l'article 49 CO, appliqué à titre de droit cantonal supplétif (TF 8C\_910/2011, du 27 juillet 2012, c. 5.1 et les références citées). Cette disposition suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective

et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (TF 6B\_772/2014, du 13 janvier 2015, c. 3.2 et les références citées). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 c. 5.1). S'agissant du fardeau de la preuve, il incombe à la partie qui se dit victime de l'atteinte (art. 42 al. 1 CO applicable par le renvoi de l'art. 99 al. 3 CO). c) La souffrance dont se prévaut le demandeur, qui n'est du reste pas prouvée, résulte de ses propres agissements. Par ses démarches incessantes, il a permis que l'affaire soit connue au-delà d'un cercle restreint de personnes. De plus, il a procédé lui-même à la publication de post où il était question de mécontentement envers son employeur et d'une situation trouble dans sa relation de travail, notamment par celui du 3 juin 2019, où il est fait allusion à une convocation à un entretien de service. Le défendeur, quant à lui, a procédé conformément à ses droits et obligations légales ; il ne peut dès lors être constaté d'atteinte à la personnalité du demandeur imputable au défendeur de sorte qu'il n'y a pas lieu d'analyser un éventuel tort moral subi par le demandeur. Les prétentions en allocation d'un montant pour tort moral doivent être intégralement rejetées, le Tribunal constatant pour le surplus que le demandeur a entre temps retrouvé un emploi. VI. a) Le demandeur conclut finalement à la délivrance d'un certificat de travail. b) Conformément à l'art. 47 LPers-VD, le Code des obligations s'applique à titre de droit cantonal supplétif pour ce qui concerne le certificat de travail et les inventions. L'article 113 RLPers-VD précise que le certificat de travail est délivré par l'autorité d'engagement, qui le signe. L'article 330a alinéa 1 er CO permet au travailleur de demander en tout temps à son employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. L'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail dès qu'il en est requis par le travailleur. Lorsque l'employeur refuse la délivrance d'un tel document, le travailleur peut agir judiciairement (TRIPAC TL13.050854 du 27 mars 2015 consid. IVb), étant rappelé que la délivrance d'un certificat de travail a une valeur estimée au salaire d'un mois dans le canton de Vaud, selon la jurisprudence du Tribunal cantonal et du Tribunal fédéral (CACI du 5 août 2015/402 c.3.c ; TF 4A\_2/2019 du 13 juin 2019, c. 8 ; TF 4A\_509/2015 du 4 février 2015, c. B.b ; arrêt 4P.208/2001 du 21 novembre 2001, c.3b). c) Le défendeur n'ayant pas respecté son obligation à cet égard, la demande tendant à l'octroi d'un certificat du travail de la DGEO, conforme aux exigences légales et jurisprudentielles, doit être admise et le défendeur invité à remettre au demandeur un certificat de travail dans les meilleurs délais. VII. a) Les frais judiciaires de la cause sont arrêtés à 3'750 fr. (art. 18 du tarif des frais judiciaires civils [TFJC ; BLV 270.11.15] ; art. 16 al. 7 LPers-VD). Ce montant comprend celui de 250 fr. relatif aux frais d'audition des témoins. Ils sont mis à la charge du demandeur, qui succombe. b) L'avocat qui procède au bénéfice de l'assistance judiciaire dans le canton de Vaud peut prétendre à un tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a du règlement vaudois du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile [RAJ; BLV 211.02.3]), 110 fr. s'agissant d'un avocat-stagiaire (ibid., let. b), et aux débours figurant sur la liste des opérations et débours (art. 3 al. 1 RAJ). En l'occurrence, Me Benjamin SCHWAB a été désigné conseil d'office du demandeur avec effet au 21 avril 2021. Compte tenu de la liste des opérations produite, l'indemnité de Me SCHWAB est arrêtée à 17'436.74 fr., TVA, frais et débours inclus. Compte tenu de ses ressources, le demandeur a été mis au bénéfice de l'assistance judiciaire par décision du 20 juillet 2020. Ses frais de justice et l'indemnité de son conseil d'office sont dès lors laissés à la charge de

l'Etat. Le demandeur est rendu attentif au fait qu'il est tenu de rembourser les montants ainsi avancés dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). c) 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. La demande est très partiellement admise ; II. L'ETAT DE VAUD remettra à B. \_\_\_\_\_ dans les dix jours dès jugement définitif et exécutoire un certificat de travail conforme aux conditions légales et jurisprudentielles, en particulier sous l'angle du principe de bienveillance ; III. Les frais de la présente cause sont arrêtés à 3'750.- fr., à charge du demandeur ; ils sont provisoirement laissés à la charge de l'ETAT DE VAUD ; IV. L'indemnité du conseil d'office est fixée à 17'436.fr, dont 380.10 fr. de débours et 1'246.64 fr. de TVA, Me Benjamin SCHWAB étant relevé de sa mission de conseil d'office ; V. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu de rembourser les frais de justice et l'indemnité de son conseil d'office aux conditions de l'article 123 CPC ; VI. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées. La présidente : La greffière : Christine SATTIVA SPRING, v.-p. Noémie PARK, a.h. Du \_\_\_\_ 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 trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. Ce délai n'est pas suspendu pendant les fêtes (art. 145 CPC ; 16 al. 5 LPers-VD). 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.