

VD_GERICHTE TF20.004345 vom 7. Oktober 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-10-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TF20.004345

FR: VD_GERICHTE TF20.004345 du 7 octobre 2024

IT: VD_GERICHTE TF20.004345 del 7 ottobre 2024

Erwägungen

E. 17

mars 2019 de la classe 3Car1. Le défendeur considère que le comportement du demandeur envers les élèves relèverait d'une forme de harcèlement sexuel et que le demandeur aurait pu agir pendant des années en toute impunité, protégé par sa casquette de syndicaliste. Selon le défendeur, le comportement du demandeur serait constitutif de délits pénaux, justifiant ainsi la rupture du lien de confiance. En outre, le message du demandeur adressé à A. _____ serait constitutif d'une tentative de contrainte. Ainsi, le demandeur ne se serait pas distancié des propos violents des syndicats, ni ne se serait remis en question. Enfin, le défendeur conteste toute lacune dans la loi et soutient que même en cas de licenciement immédiat injustifié, le demandeur ne pourrait prétendre qu'à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance d'un délai de congé de trois mois, soit au 31 octobre 2019. II. 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 telles 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 (al. 1). Les articles 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). 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 (CREC 31 mai 2012/30, JdT 2012 III 177 consid. 4b ; TRIPAC, TF19.003374 du 7 février 2022 consid. II. b ; 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 (TRIPAC, TF21.010991 du 8 septembre 2022 consid. II. a). 20246X

- 77 - 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 ; 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), 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 ; 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 ; CACI 8 avril 2016/227 consid. 3.3). Dans les cas de moins de 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). La gravité de l'infraction entraînant un licenciement avec effet immédiat ne saurait entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO ; ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une telle résiliation aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_319/2020 du 5 août 2020 consid. 5 ; 4A_60/2014 du 22 20246X

- 78 - juillet 2014 consid. 3.1). Les autres manquements, comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail, constituent en règle générale des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (TRIPAC, TF21.010991 du 8 septembre 2022 consid. II. a et les références). Il faut distinguer l'infraction due à un état d'énerverment et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.4 ; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3, non publié in ATF 136 III 94). L'existence (ou l'absence) d'un risque de récurrence de l'employé doit également être prise en considération (TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2 ; TF 4A_333/2009 précité ibidem ; TRIPAC, TF21.010991 du 8 septembre 2022 consid. II. a). Selon la jurisprudence, sous certaines conditions restrictives, l'employeur peut, pour justifier un licenciement immédiat, se prévaloir d'une circonstance qui existait au moment de la déclaration de licenciement, mais qu'il ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître. Il faut se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat. Cependant, des faits postérieurs au licenciement immédiat ne sauraient être pris en considération (ATF 142 III 579 consid. 4.3 ; ATF 127 III 310 consid. 4a ; ATF 124 III 25 consid. 3c ; ATF 121 III 467 consid. 5a et b). 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 20246X

- 79 - consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TRIPAC, TF21.010991 du 8 septembre 2022 consid. II. a). En matière de rapports de travail de droit public, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée ; il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmier des soupçons.

Même en droit civil, la jurisprudence admet que le délai de réaction de l'employeur peut être allongé lorsqu'il est question de harcèlement sexuel. Dans la fonction publique, durant l'enquête, l'intéressé bénéficie des garanties propres à la procédure administrative. En particulier, le droit d'être entendu doit être respecté. 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 être prise par une seule personne (ATF 138 I 113 consid. 6.5 ; TF 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 9.2 et les références). Il s'agit de tenir compte de ces éléments dans l'examen du délai de réaction avant de prononcer un licenciement avec effet immédiat ; le court délai de réflexion applicable en droit privé n'est ainsi pas sans autre transposable (ATF 138 I 113 consid. 6.5 ; TF 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 9.2). III. a) En l'espèce, le demandeur a été licencié avec effet immédiat par courrier du 29 juillet 2019. Les motifs invoqués par le défendeur étaient les suivants : « la gravité des faits retenus dans le rapport du 18 juin 2019 et la mise à exécution des menaces [...] ». S'agissant de cette dernière, elle doit être vue, selon un courrier du 16 août 2019 du défendeur, « dans les pamphlets, courriers, interventions médiatiques et autres actions qui ont suivi la suspension provisoire [du demandeur] ». La question du délai de réaction du défendeur n'est pas litigieuse, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'y attarder. On relèvera simplement que dit délai n'a pas été excessivement long compte tenu de l'enquête administrative, de l'exercice par le demandeur de son droit d'être entendu et de la tentative de règlement amiable du litige entre les parties qui ont précédé la décision du 29 juillet 2019. 20246X

- 80 - b) Pour en revenir aux motifs du licenciement immédiat, il s'agit en premier lieu des faits retenus dans le rapport du 18 juin 2019. Ceux-ci concernent principalement les propos tenus par le demandeur à la classe 3Car1 en février 2019, à savoir qu'une élève de la classe « n'allait pas sauter sur l'autre pour lui lécher la chatte en plein milieu du cours ». Ces propos, certes inacceptables de la part d'un professeur à ses élèves – qu'ils soient d'ailleurs majeurs ou mineurs –, ne sont pas à eux seuls de nature à détruire irrémédiablement les rapports de confiance et ne justifient ainsi pas un licenciement immédiat. Le demandeur ne conteste pas l'inadéquation de ses paroles puisqu'il s'est excusé auprès de ses élèves. Le comportement du demandeur, qui a su admettre son erreur, ne permettait dès lors pas de craindre une récurrence ; on peut considérer cet épisode comme un fait isolé. En outre, il ne ressort pas de l'instruction que les propos du demandeur auraient traumatisé les élèves, étant relevé que seule une partie de la classe a été mal à l'aise, voire perturbée. A cela s'ajoute que dans le cadre de l'étude du livre King Kong Théorie (qui n'a pas été choisi par le demandeur), les élèves étaient confrontés à des mots crus. Les propos du demandeur n'étaient ainsi pas totalement hors contexte. Les élèves étaient tous – sauf deux – majeurs et donc suffisamment matures pour prendre de la distance avec les propos du demandeur. Dans ces conditions, l'acte reproché au demandeur n'était pas particulièrement grave au point de justifier un licenciement immédiat, comme l'a d'ailleurs relevé le rapport d'enquête. N._____, une des élèves signataire de la lettre du 17 mars 2019 a d'ailleurs déclaré qu'elle ne considérerait pas le demandeur comme un enseignant dangereux en ce sens qu'elle n'a « jamais eu peur d'un attouchement de sa part ». Les mots inacceptables du demandeur ne signifient d'aucune manière que leur auteur porterait un intérêt de nature sexuelle vis-à-vis des élèves. S'agissant des conclusions du rapport d'enquête, il importe de relever que le premier rapport a qualifié les propos tenus par le demandeur de « manquements modérés », alors que le second a retenu le qualificatif de « manquements graves », visiblement sur la seule base de l'intervention de la Cheffe du DEF. Dans tous les

cas, l'enquêteur a exclu tout manquement particulièrement grave qui serait susceptible de justifier un 20246X

- 81 - licenciement immédiat. Tout au plus, un avertissement aurait été adéquat. Au demeurant, aucun élément ne permet de retenir qu'un avertissement aurait été inutile ; il faut cependant relever l'attitude du demandeur, qui a reconnu son erreur auprès du doyen et qui s'est excusé auprès de l'élève concernée et de toute la classe. Il n'est pas avéré que le demandeur ait tenu semblables propos par le passé, comme l'a relevé le témoin E._____. Quant au langage du demandeur, que les élèves ont tantôt qualifié de « direct », tantôt de « vulgaire », il était connu de sa hiérarchie et n'a jamais fait l'objet de reproches particuliers. Selon le doyen Y._____, il n'y a eu, avant l'épisode litigieux, qu'une seule fois des plaintes d'élèves (les mêmes que les signataires de la lettre du 17 mars 2019), en automne 2017. Ces plaintes n'ont pas paru très sérieuses aux yeux d'Y._____ qui a estimé « qu'une intervention comme doyen n'était pas nécessaire ». Il en va de même des critiques concernant les prétendues arrivées tardives du demandeur et sa propension à aller fumer en compagnie de ses élèves durant les pauses. Ces éléments, connus de la hiérarchie, n'ont jamais été reprochés au demandeur, lequel n'a d'ailleurs jamais fait l'objet d'une visite en classe par le directeur A._____. Selon celui-ci, ces visites étaient destinées aux maîtres présentant « des problèmes avérés et déclarés ». Il faut donc en déduire que le demandeur ne présentait pas de problèmes. Selon Y._____, le demandeur était compétent comme maître de français et son enseignement était de qualité, éléments confirmés par d'autres témoins, notamment Z._____, R._____ et F._____. Dans ces conditions, le défendeur ne pouvait pas se fonder sur des éléments qui lui étaient connus mais qu'il n'a jamais reprochés au demandeur pour justifier son licenciement immédiat. On aurait compris que, par exemple, les retards systématiques du demandeur au début des cours aient fait l'objet d'un rappel ou d'une intervention de la direction de l'établissement. Au surplus, le rapport d'enquête ne retient aucun manquement du demandeur en relation avec divers griefs, singulièrement les méthodes d'enseignement, étant rappelé que le demandeur enseignait depuis plus de trente ans. Enfin, la personnalité du demandeur était certes clivante parmi les élèves – étant toutefois précisé que des plaintes ont uniquement émané 20246X

- 82 - de la classe 3Car1 – mais également connue de sa hiérarchie, qui n'a jamais jugé utile de rappeler le demandeur à l'ordre ou de l'avertir. c) S'agissant des menaces proférées par le demandeur, elles résultent du message adressé à A._____ par le biais de l'application Messenger de Facebook en date du 30 mars 2019. Ce message, certes inadéquat, a été, selon le demandeur, envoyé dans « un état d'émotion » et non pas dans l'intention de nuire. Cet élément est corroboré par le témoignage de M._____ qu'il n'y a pas lieu de mettre en doute. Il est en outre concevable que le demandeur, qui a appris coup sur coup l'ouverture d'une enquête administrative à son encontre et sa mise à pied, ait pu perdre ses moyens et envoyer un tel message à son supérieur. Ce comportement ne peut dès lors être considéré comme grave au point de détruire les relations de confiance. De plus, il convient de prendre en compte le fait que le demandeur était syndicaliste ; il est d'expérience que les syndicalistes peuvent parfois utiliser des termes peu modérés, voire exagérés. S'agissant de l'entretien du 29 mars 2019, G._____, dont le témoignage peut être retenu, a indiqué que le demandeur n'avait pas émis de menaces, contrairement aux deux représentants du syndicat présents. Selon le rapport d'enquête, le message adressé par le demandeur à A._____ peut être qualifié de « grave », respectivement « modéré » ; un manquement «

particulièrement grave » pourrait être retenu en cas de mise à exécution des menaces, étant toutefois précisé que cette dernière conclusion semble avoir été ajoutée par l'enquêteur après l'intervention de la Cheffe du DEF. Il faut donc l'apprécier avec circonspection. Ainsi, force est de constater que le défendeur a échoué à faire la preuve d'une « mise à exécution des menaces » par le demandeur. Aucun élément ne permet d'établir l'implication du demandeur dans le cadre de la mobilisation syndicale – naturelle – qui a suivi sa suspension. On ne peut reprocher au demandeur d'être responsable d'une réaction syndicale qui était logique au vu de la sanction brandie par le défendeur, a fortiori dans la mesure où elle concernait un de leurs propres membres, et encore moins lui reprocher d'être membre actif d'un syndicat. C'est le lieu de rappeler que la vocation des organisations impliquées, soit SUD et l'AVMG, est de 20246X

- 83 - défendre les intérêts des salariés du service public, respectivement des enseignants. Il est notoire que les actions syndicales peuvent être véhémentes. Quant aux informations révélées par le numéro spécial des « brèves » de l'AVMG du 9 avril 2019, elles pouvaient parfaitement émaner d'autres membres de l'association qui ont accompagné le demandeur à l'entretien du 29 mars 2019. L'une de ces personnes, soit M. _____, a d'ailleurs fait des déclarations à la presse en date du 12 avril 2019. Or il est établi que le demandeur n'en a fait aucune avant son licenciement. Au demeurant, le demandeur ne peut être tenu pour responsable des actes des autres membres du syndicat. Il n'est pas intervenu dans les assemblées des maîtres qui se sont tenues dans le canton. Il n'a pas non plus initié ou encouragé les actions de soutien adoptées tant par les maîtres que les élèves. Ces éléments ont été confirmés par des témoignages qu'il n'y a pas lieu de remettre en doute. On relève, à cet égard, qu'en réponse à un courriel d'une élève, le demandeur a indiqué « je n'ai pas le droit de vous répondre, dans la circonstance, et surtout pas de vous donner des indications sur ce que vous voulez ou devez faire ». C'est dire qu'il n'a pas cherché à intervenir dans les actions de soutien en sa faveur. Il n'est pas non plus établi que le demandeur se serait rendu au gymnase de [...] durant son arrêt maladie. Quant aux déclarations que le demandeur a faites à la presse après son licenciement, elles ne sauraient être prises en considération, conformément à la jurisprudence précitée. Partant, le demandeur n'a pas mis de menaces à exécution comme le soutient le défendeur. Dès lors, le licenciement immédiat ne pouvait se fonder sur ce motif. d) S'agissant de l'ancienne correspondance du demandeur, il a déjà été relevé qu'elle ne démontrait en aucun cas un caractère de prédateur sexuel du demandeur comme le défendeur l'affirme. En outre, si l'on ne doute pas de l'authenticité des lettres (qui n'est d'ailleurs pas contestée), il importe de relever qu'il manque un contexte à un échange – qui n'était vraisemblablement pas unilatéral –, en particulier compte tenu du fait que la destinataire de ces lettres, I. _____, n'a pas pu être entendue comme témoin, nonobstant le fait qu'elle était selon toute vraisemblance en contact, si ce n'est avec le défendeur, du moins avec un des témoins 20246X

- 84 - entendus en cours de procès. Ainsi, non seulement l'intéressée n'a pas pu s'exprimer dans le cadre de la procédure, mais le demandeur n'a pas pu confronter son témoignage, ce qui constitue une lacune du point de vue du droit d'être entendu. Dès lors, ces lettres sont à considérer avec circonspection, sans compter le fait qu'elles sont bien trop anciennes pour qu'on puisse en tirer un quelconque reproche au demandeur, a fortiori dans la mesure où rien de sérieux, ni de déterminant n'en ressort. e) Pour le surplus, on ne peut rien retenir de déterminant quant aux antécédents du demandeur, lesquels étaient en outre connus du défendeur : les reproches adressés au demandeur alors qu'il enseignait au [...] ont été

corrigés puisqu'en 2001 le rapport de J. _____ était élogieux. Des nombreux transferts allégués par le défendeur, il n'y en a eu en réalité que deux en trente ans de carrière, dont un vraisemblablement sur requête du demandeur. Celui-ci n'a d'ailleurs jamais fait l'objet d'un avertissement formel. De plus, le rapport d'enquête souligne l'absence de reproches pouvant être fait au demandeur relativement à ses méthodes d'enseignement. Enfin, outre les propos tenus par le demandeur en février 2019 et son message à A. _____, les griefs que lui reproche le défendeur, singulièrement son aspect clivant, étaient connus depuis des décennies. Fonder un licenciement immédiat sur des éléments connus et tolérés pendant des années est contraire au principe de la proportionnalité à tout le moins. f) En définitive, on ne peut pas objectivement considérer que les seuls propos tenus par le demandeur devant la classe 3Car1 en février 2019 – certes inadéquats mais pour lesquels le demandeur a fait amende honorable – suffisent à détruire irrémédiablement les liens de confiance entre les parties. Il en va de même des autres critiques adressées au demandeur, comme les arrivées tardives, qui, pour peu qu'elles soient établies, étaient connues du défendeur et n'ont jamais fait l'objet de reproches. Quant au grief de la mise à exécution des menaces – lesquelles ont uniquement été proférées dans un état d'énervement – il est infondé. Le licenciement immédiat constitue l'ultima ratio ; d'autres mesures auraient pu être prises en l'espèce, comme un avertissement ou le retrait 20246X

- 85 - de la classe 3Car1 au demandeur, étant rappelé que c'est la seule classe qui avait émis des plaintes à l'encontre de celui-ci. Partant, au vu de ces éléments et tout bien pesé, le licenciement immédiat signifié au demandeur le 29 juillet 2019 était injustifié. IV. a) Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée. La somme due en application de l'art. 337c al. 1 CO est exigible immédiatement et porte intérêt dès la résiliation immédiate. Elle est soumise aux cotisations sociales (DONATIELLO, in THÉVENOZ/WERRO [édit.], Commentaire romand : Code des obligations I, art. 253-529 CO, 3ème éd., Bâle 2021, n. 12 ad art. 337c CO [cité ci-après AUTEUR-CR CO I, n. ad art.]). Selon l'art. 337c al. 2 CO, on impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé. Aux termes de l'art. 59 al. 1 LPers-VD, sauf accord différent, le collaborateur ou l'autorité d'engagement peut résilier le contrat moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois la première année et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année. Selon une jurisprudence constante du Tribunal cantonal, l'art. 61 LPers-VD règle exhaustivement les conséquences d'un licenciement sans juste motif, si bien que l'employé pourra seulement prétendre au paiement des montants prévus à l'art. 337c CO, et non à la réintégration ou encore au paiement d'une indemnité au sens de l'art. 60 al. 2 LPers-VD. En effet, la réintégration et l'indemnité prévue à l'art. 60 al. 2 LPers-VD ne concernent que l'hypothèse d'une résiliation abusive ou en temps 20246X

- 86 - inopportun (notamment CREC I 14 novembre 2007/567 ; CREC I 4 mars 2013/215, CACI 21 juillet 2011/150). Selon le système légal adopté, l'employé faisant l'objet d'une résiliation ordinaire jugée abusive sera soumis à l'art. 60 LPers-VD, qui permet d'exiger, au regard des alinéas 3 et 4, la mise à disposition d'un poste équivalent, respectivement la réintégration. En revanche, l'employé qui a subi une résiliation immédiate jugée illégitime verra son cas régi par l'art. 61 LPers-VD. La Chambre des recours a considéré que le

premier régime était certes plus favorable pour l'employé licencié à tort, mais qu'il ne faisait cependant pas de doute que cette différenciation avait été voulue par le législateur (JdT 2013 II 187). Une résiliation immédiate injustifiée a donc uniquement pour conséquence le paiement des montants prévus aux art. 337c al. 1 et 3 CO. Pour calculer le délai de congé, il y a lieu de se référer à l'art. 59 al. 1 LPers-VD, sans égard à la question de l'avertissement prévu à l'art. 59 al. 3 LPers-VD. En effet, « quand bien même le droit vaudois de la fonction publique ne connaît pas de résiliation ordinaire du contrat de travail par les deux parties au sens de l'art. 335 CO, de sorte qu'en dépit du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, l'art. 337c al. 1er CO n'est pas directement applicable dès lors qu'il n'existe pas de véritable échéance du délai congé, la jurisprudence s'est généralement référée au délai de l'art. 59 al. 1er LPers-VD pour fixer l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 1er CO en cas de licenciement immédiat sans justes motifs » (CRECI I 31 mai 2012/30, JdT 2012 III 177 consid. 4b ; TRIPAC, TF21.010991 du 8 septembre 2022 consid. II.a ; TRIPAC, TF20.002195 du 1er février 2022 ; TRIPAC, TR10.025954 du 10 février 2012 consid. III.a ; TRIPAC, TL15.007574 du 17 juin 2016). Dans un arrêt CACI 20 décembre 2016/706 consid. 4.2, le Tribunal cantonal a relevé ce qui suit : « [...] Les premiers juges se sont référés à une jurisprudence constante du Tribunal cantonal [...], selon laquelle le législateur vaudois a clairement voulu distinguer le cas d'une résiliation ordinaire de celui d'une résiliation immédiate, ce qui ressort du texte des art. 60 et 61 LPers-VD. Si le régime prévu à l'art. 60 LPers était certes plus favorable pour l'employé licencié à 20246X

- 87 - tort (dans le cadre d'une résiliation ordinaire abusive), il ne faisait pas de doute que cette différenciation avait été voulue par le législateur. Ainsi, le demandeur n'était pas en mesure d'obtenir le paiement des indemnités prévues à l'art. 60 LPers. Les premiers juges ont indiqué n'avoir aucune raison de remettre en cause la jurisprudence de l'autorité de deuxième instance, strictement conforme à la volonté du législateur, et ont ajouté être conscients de la disparité existant entre licenciement immédiat injustifié et licenciement abusif, mais ne pas considérer la solution issue de l'application du droit actuel comme inéquitable. Pour l'appelant, référence faite à la critique formulée par un auteur de doctrine qui s'est exprimé sur la question (Mercedes Novier, in JdT 2015 III, pp. 44 ss, 50-51, et les réf. cit.), il ne serait pas concevable de continuer à soutenir que la différenciation opérée serait une volonté exprimée par le législateur, ce d'autant que la solution retenue irait à l'encontre des fondements même du travail en Suisse et du bon sens. Comme le Tribunal cantonal a déjà eu l'occasion de le préciser, on rappellera que, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, une résiliation immédiate injustifiée, même donnée dans des conditions qui correspondraient à une résiliation abusive, ne peut donner lieu à un cumul d'indemnités, seule l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO étant due (ATF 121 III 64 consid. 2a). Le renvoi de l'art. 61 LPers-VD à l'art. 337c CO ne saurait ainsi avoir pour conséquence de permettre l'application de l'art. 60 LPers-VD, lorsque le licenciement a également un caractère abusif. Par ailleurs, le congé immédiat, même injustifié, entraîne, en vertu des règles du droit privé auxquelles se réfère l'art. 61 LPers-VD, la fin immédiate des rapports de travail (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., p. 604 et réf.) et a uniquement pour effet les conséquences pécuniaires de l'art. 337c CO (CREC I 4 juin 2012/42, rés. in JdT 2013 II 206). D'ailleurs, l'auteur cité par l'appelant ne préconise pas un changement de jurisprudence, mais estime qu'il serait temps que le législateur vaudois modifie ce système inéquitable qui n'aurait pas sa place dans le cadre de la fonction publique vaudoise (Novier, op. cit., p. 51 et 53). La solution retenue par les premiers juges doit ici être confirmée, étant observé qu'il ne revient pas à la Cour de céans de remettre en cause une jurisprudence

cantonale bien établie et confirmée à plusieurs reprises. L'avis exprimé par l'auteur cité par l'appelant ne permet en tout cas pas un tel revirement. [...] ». b) En l'espèce, il ne revient pas à la Cour de céans de remettre en cause la jurisprudence précitée et établie.

Contrairement à ce que soutient le demandeur, il n'y a pas in casu de lacune proprement dite qu'il conviendrait de combler. Il sied dès lors d'appliquer l'art. 337c CO et de prendre en considération un délai de congé de trois mois, vu la durée des rapports de travail. En l'occurrence, les rapports de travail auraient dû prendre fin le 31 octobre 2019 compte tenu de la résiliation intervenue le 29 juillet 2019. Dès lors que le salaire mensuel brut du demandeur s'élevait à 12'807 fr., celui-ci a droit à la somme de 38'421 fr., dont à déduire les revenus perçus par 20246X

- 88 - le demandeur entre le 1er août et le 31 octobre 2019, soit un montant total de 15'553 fr. 35. C'est donc un montant brut de 22'867 fr. 65, dont à déduire les cotisations sociales, avec intérêt à 5% l'an dès le 29 juillet 2019, que le défendeur doit verser au demandeur. V. a) Aux termes de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut, en outre, condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. L'indemnité porte intérêt dès la date de fin des rapports de travail. Bien que son maximum soit fixé en fonction du salaire brut, elle est payée nette, car elle n'est pas sujette aux cotisations sociales (DONATIELLO- CR CO I, n. 19 ad art. 337c CO). L'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO ne peut excéder six mois de salaire, même si l'application de l'art. 60 al. 2 LPers-VD eût conduit à l'octroi d'une indemnité supérieure dans l'hypothèse d'un licenciement abusif et même lorsque le licenciement immédiat injustifié a également un caractère abusif (CACI 20 décembre 2016/706 consid. 4.2 ; WYLER/BRIGUET, 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 20246X

- 89 - 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 1er 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 20246X

- 90 - 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 20246X

- 91 - 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 (punitivité 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 20246X

- 92 - 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. 20246X

- 93 - 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 plaident 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 20246X

- 94 - 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 1er 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 1er 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 20246X

- 95 - 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 1er 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.
20246X

- 96 -

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