

VD_GERICHTE TF20.048192 vom 6. November 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-11-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TF20.048192

FR: VD_GERICHTE TF20.048192 du 6 novembre 2024

IT: VD_GERICHTE TF20.048192 del 6 novembre 2024

Erwägungen

E. 3.1

Dans des griefs qu'il convient d'examiner en premier, l'appelant reproche aux premiers juges une mauvaise application des règles relatives au licenciement immédiat.

E. 3.2.1

Selon 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 (al. 1) ; les art. 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61 LPers-VD est similaire à celle de l'art. 337 CO et révèle 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. 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 (JdT 2012 III 177 ; CACI 2 mai 2023/180 consid. 4.1.1 et les références citées), ce qui a été confirmé par le Tribunal fédéral (TF 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.1). Les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de l'Etat peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2). L'autorité d'engagement dispose, en présence de justes motifs, d'une liberté d'appréciation dans le choix de la sanction (modification ou résiliation des rapports de service),

- 18 - laquelle est toutefois subordonnée au principe de proportionnalité (TF 8C_885/2017 du 11 octobre 2018 consid. 7.3 ; TF 8C_621/2014 du 4 février 2015 consid. 5.1.2).

E. 3.2.2

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. lb ; CACI 28 février 2023/92 consid. 3.4.2.2). 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 142 III 579 consid. 4.2 ; 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 142 III 579

consid. 4.2 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A_393/2020 du 27 janvier 2021 consid. 4.1.1), comme le devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2 ; TF 4A_431/2020 du 29 décembre 2020 consid. 5.3). 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). 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). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la

- 19 - 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 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; CACI 4 mai 2021/212 consid. 5.2).

E. 3.2.3

De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral admet que l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. La jurisprudence n'accorde qu'un court délai à l'employeur parce que s'il attend trop, il donne à penser au salarié qu'il pardonne le comportement reproché ou que, même en l'absence de pardon, la continuation des rapports de travail est possible. La durée admissible de la période de réflexion dépend des circonstances d'espèce. En règle générale, un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables - les week-ends et jours fériés n'étant pas pris en considération - est présumé approprié ; un tel laps de temps suffit en général à l'intéressé pour mûrir sa décision et réunir les renseignements juridiques utiles. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle. Il en va ainsi, par exemple, lorsqu'au sein d'une personne morale la décision de licenciement relève de la compétence d'un organe constitué de plusieurs membres ; dans un tel cas de figure, un délai de réflexion de six jours est admissible (ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012, SJ 2013 I 65 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1). Le délai court dès la connaissance certaine des faits fondant le juste motif. En présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair avec diligence et rapidité. Ainsi, dans la pesée des intérêts, les mesures de vérification l'emportent sur la nécessité d'une réaction rapide. Il convient de reconnaître à l'employeur la possibilité d'entreprendre de manière diligente les démarches propres à fonder sa conviction sur la réalité des faits, démarches qui peuvent comporter

- 20 - l'audition de l'intéressé et/ou de collègues. Le délai est réputé respecté si la partie titulaire a communiqué sa décision à la partie adverse lors d'un entretien (en personne ou au téléphone), ou la lui a expédiée par écrit (courrier, courriel) dans ce délai ; c'est elle qui assume le fardeau de la preuve (art. 8 CC). Si la partie qui entend se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate tarde, elle est réputée avoir définitivement renoncé au

licenciement immédiat (TF 4A_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.2 ; Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4ème éd., Berne 2024, p. 816 ss ; Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2ème éd., Berne 2022, n. 73 ad art. 337 CO). S'agissant des rapports de travail soumis au droit public, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de rappeler que la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, selon laquelle la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant des justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail, n'était pas sans autre transposable. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée et 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 qu'elle dépend d'une autorité de nomination qui se réunit périodiquement seulement et qui doit confier une instruction à l'un de ses membres ou à un enquêteur externe à l'administration. Le Tribunal fédéral a néanmoins précisé que si les spécificités de la procédure administrative qui s'imposaient à l'employeur de droit public pour mettre fin aux rapports de service permettaient de lui accorder un délai de réaction plus long qu'en droit privé, il ne devait pas pour autant laisser traîner les choses, ni tarder à informer l'employé qu'une résiliation immédiate des rapports de service était envisagée (ATF 138 I 113, JdT 2012 I 231 ; TF 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 7.2.1). Il a ainsi été jugé qu'il était excessif d'attendre trois mois pour informer l'intéressé d'une procédure de licenciement et encore quatre mois avant de le suspendre de ses fonctions (TF 8C_141/2011 du 9 mars

- 21 - 2012 consid. 5.6). En revanche, un délai de trois semaines entre la connaissance des faits et le licenciement immédiat a été jugé admissible, l'intéressé ayant fait l'objet d'un interrogatoire le surlendemain des faits, puis d'une convention de suspension quelques jours plus tard et ayant été informé dix-sept jours plus tard qu'un licenciement abrupt n'était pas exclu (ATF 138 I 113 consid. 7, JdT 2012 I 231). Concernant en particulier la question de savoir si l'on doit parler de jours ouvrables ou non, le Tribunal fédéral y fait référence dans sa jurisprudence lorsqu'il parle de « deux à trois jours ouvrables » (cf. ATF 138 I 113 précité, consid. 6.3.2).

E. 3.3.1

En l'espèce, l'appelant conteste l'appréciation des premiers juges quant au respect des incombances liées à un licenciement immédiat. Il considère que celui-ci est intervenu cinquante-sept jours, dont quarante et un ouvrables, après la première publication Facebook qui lui est reprochée (du 22 mai 2019 au 18 juillet 2019). En prenant la date du dernier courriel qui lui est reproché, le nombre de jours serait de vingt et un jours, dont quinze ouvrables (du 27 juin 2019 au 18 juillet 2019), étant précisé que le courriel du 27 juin 2019 auquel l'appelant se réfère est en réalité daté du 26 juin 2019.

E. 3.3.2

Il ressort du jugement attaqué que la procédure de licenciement pour justes motifs a été ouverte par courrier du 1er juillet 2019. Les motifs invoqués sont deux publications sur Facebook, les 22 mai et 3 juin 2019, un entretien du 11 juin 2019 lors duquel l'appelant a été averti que son comportement constituait une violation de ses devoirs de collaborateur, ainsi que des courriels subséquents, les 12, 14, 25 et 27 [recte : 26] juin 2019. L'appelant a ensuite été informé par courrier du 1er juillet 2019 qu'une « lettre de grief » lui serait adressée et que la possibilité lui serait offerte de se déterminer, respectivement de solliciter

une nouvelle rencontre. L'appelant a réagi le 11 juillet 2019, par l'intermédiaire de son conseil, et le licenciement immédiat est intervenu par courrier du 17 juillet 2019.

- 22 -

E. 3.3.3

En l'espèce, il est manifeste que l'intimé n'a pas considéré que les seules publications Facebook constituaient des motifs de licenciement immédiat. En effet, à leur suite, il a convoqué l'appelant à un entretien le 11 juin 2019 et ce n'est qu'après l'envoi des courriels des 12, 14, 25 et 26 juin 2019 qu'une indication relative à l'ouverture d'une procédure de licenciement immédiat a été adressée. Ainsi, on ne saurait suivre l'appelant lorsqu'il plaide que la réaction de l'employeur devrait être évaluée à l'aune des quelques soixante jours entre la première publication et la réception de la lettre de licenciement. Au contraire, il faut admettre que c'est bien après avoir pris connaissance de l'ensemble des envois et publications que l'intimé a envisagé un licenciement, comme l'annonce de l'ouverture de la procédure le démontre. Ainsi, c'est au plus tôt le 26 juin 2019 - étant précisé que la prise de connaissance du dernier courriel par l'autorité d'engagement ne figure pas à l'état de fait du jugement attaqué - qu'il convient de prendre en compte pour déterminer si l'intimé a agi avec diligence. Ainsi, se sont écoulés au plus vingt et un jours (entre le 26 juin et le 17 juillet 2019) entre la connaissance du dernier courriel et le licenciement. Si ce délai serait considéré sans aucun doute trop long dans un cadre de pur droit privé, l'appelant omet clairement ici que le rapport de travail était soumis au droit public. Dès lors, la jurisprudence relative aux obligations de l'employeur doit être appliquée avec circonspection, en particulier au vu du processus de décision. En l'occurrence, deux jours ouvrables se sont écoulés entre le dernier courriel le 26 juin 2019, et l'indication de l'ouverture d'une procédure de licenciement le 1er juillet 2019. L'employeur avait par celle-ci acté le principe qu'il estimait que les actes de l'appelant fondaient un tel licenciement. La suite de la procédure a porté sur la possibilité offerte à l'appelant de se déterminer. Or, on ne saurait le reprocher à l'intimé, la garantie du droit d'être entendu étant cardinale en matière de procédure soumise au droit public. Ainsi, dans le cadre de l'évaluation du délai, il n'y a pas lieu de tenir compte des dix jours intervenus entre l'annonce d'ouverture et les déterminations de l'appelant le 11 juillet 2019. Reçues le 12 juillet 2019, le licenciement en

- 23 - est séparé de trois jours ouvrables, délai qui ne paraît pas excessif. Dans ces conditions, le licenciement immédiat a été donné dans le respect des contraintes légales et jurisprudentielles et le grief doit être écarté.

E. 3.4.1

L'appelant conteste ensuite que les conditions d'un licenciement immédiat soient réunies. Il estime que les premiers juges n'ont pas pris en compte le nombre d'années de service, la durée relativement courte pendant laquelle les manquements retenus sont intervenus, le fait qu'aucune mise en garde a été portée à sa connaissance, ou encore que l'intimé aurait cherché à utiliser une affaire privée, soit les plaintes relatives à la situation de Z. _____, dans le cadre professionnel, provoquant ainsi - au moins en partie - sa réaction. Il estime que les premiers juges auraient dû examiner si un avertissement était suffisant ou encore si les actes de l'employeur n'avaient pas simplement pour objectif d'être certain de ne plus avoir affaire à lui.

E. 3.4.2

Le jugement attaqué indique, s'agissant du motif de licenciement, qu'au moment où l'appelant a publié les messages du 22 mai 2019 et du 3 juin 2019 sur Facebook, respectivement a envoyé les courriels à la Conseillère d'Etat et à la directrice de l'établissement de [...], il était collaborateur de l'intimé et enseignant dans cet établissement depuis de nombreuses années. Ainsi, il était 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 sur ceux-ci. Son devoir de réserve lui imposait une retenue dont il n'avait pas su faire preuve. En particulier, l'appelant s'est plaint ouvertement de l'intimé, du département et de la Conseillère d'Etat, la décrivant dans des termes peu élogieux. En outre, les propos tenus démontraient le mépris ressenti par l'appelant. Enfin, il savait que notamment la publication du 22 mai 2019 serait vue par un certain nombre de ses collègues, voire des élèves, et a donc pris le risque de rendre le département et la Conseillère d'Etat méprisables aux yeux de tiers. Les premiers juges ont sur cette base considéré que le comportement de l'appelant constituait un juste motif de licenciement immédiat.

- 24 -

E. 3.4.3

En réalité, l'appelant ne formule, dans son grief, aucune critique utile à l'encontre du raisonnement des premiers juges. Il se borne à soutenir que ceux-ci n'auraient pas tenu compte de certains éléments, tels que la durée des rapports de travail, ou encore l'existence d'une mise en garde. Il ne développe aucun moyen quant au fait que les actes qui lui sont reprochés, et qu'il semble admettre, constituent une violation du devoir de fidélité qui lui incombait envers son employeur. Quant à leur gravité, et ainsi la possibilité qu'ils puissent fonder un licenciement immédiat, l'appelant n'évoque que, sous forme de question, l'éventualité d'un examen d'un avertissement formel. Toutefois, il ne procède à aucune analyse quant à la nature des propos tenus dans ses publications et courriels. A cette aune, les griefs de l'appelant en tant qu'ils visent à contester le fondement du licenciement sont insuffisamment motivés et, partant, irrecevables (cf. supra consid. 1.2). Cette appréciation ne saurait être invalidée par les développements de l'appelant au fil de son mémoire, selon lesquels l'appréciation des premiers juges aurait été différente s'il avait été fait droit à ses réquisitions de preuve tendant à l'audition de certains témoins ou à la production de certaines pièces. On comprend que l'appelant estime que ses plaintes relatives à la situation de son fils Z. _____ ont mené l'intimé à vouloir mettre fin à la collaboration, quel que soit le prétexte finalement utilisé. On en déduit, même si cela n'est pas formulé ainsi, que le réel motif de licenciement serait caché et abusif. Toutefois, l'appelant omet d'exposer en quoi les faits dont il aurait voulu obtenir la preuve auraient permis de démontrer que le motif allégué du licenciement, soit les propos tenus dans les publications et courriels, ne serait pas fondé. De même, on peine à saisir le raisonnement de l'appelant lorsqu'il relève que lesdits propos auraient été une réaction à l'attitude de l'intimé et ce qu'il estime pouvoir tirer d'une telle situation. L'argumentation de l'appelant reste très générale et ne permet pas de motiver réellement un quelconque grief recevable, par hypothèse fondé sur des moyens de preuve supplémentaires.

- 25 - Enfin, on ne saurait déduire du grief développé que l'appelant se plaindrait d'un défaut de motivation de la décision attaquée, celle-ci n'abordant pas certains points soulevés en première instance. D'une part, une telle violation du droit d'être entendu ne fait pas l'objet d'un grief motivé. D'autre part, la motivation est suffisante, les premiers juges n'ayant pas à aborder tous les arguments développés pour répondre aux exigences légales et

jurisprudentielles. En définitive, les griefs relatifs à la contestation du licenciement immédiat doivent être rejetés dans la mesure de leur recevabilité.

E. 4

Au vu de ce qui précède, il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant les griefs formés par l'appelant quant à l'état de fait du jugement attaqué, respectivement d'une violation de son droit à la preuve. Comme on l'a vu plus haut, les éléments de faits concernés, qui portent essentiellement sur la procédure dont son fils a été l'objet, et donc les moyens de preuve proposés, ne seraient pas susceptibles d'invalider le raisonnement des premiers juges et donc d'avoir une incidence sur le jugement attaqué. Les griefs concernés peuvent donc être écartés.

E. 5.1

En définitive, l'appel doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, le jugement étant confirmé.

E. 5.2

En présence d'une valeur litigieuse de plus de 30'000 fr., la procédure n'est pas gratuite (art. 16 al. 6 LPers-VD). Les frais judiciaires de deuxième instance, fixés à 2'300 fr. (art. 62 al. 1 TFJC tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.6), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

E. 5.3

Il ne sera pas alloué de dépens de deuxième instance à l'intimé, qui a agi par son service juridique.

- 26 -