

VD_GERICHTE TF21.010991 vom 8. September 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-09-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TF21.010991

FR: VD_GERICHTE TF21.010991 du 8 septembre 2022

IT: VD_GERICHTE TF21.010991 del 8 settembre 2022

Erwägungen

E. 12

janvier 2010 (CDPJ ; BLV 211.02), lequel Code prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (CPC ; RS 272). L'art. 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, l'action a été ouverte par une requête de conciliation du 6 novembre 2020 afin de contester le licenciement intervenu le 6 mai 2020. Après l'échec de la conciliation, la demande au fond du 9 mars 2021 a été déposée dans le délai de trois mois suivant l'autorisation de procéder délivrée le 11 décembre 2020 (art. 209 CPC). Les conclusions du demandeur sont ainsi recevables. II. Le demandeur conteste le licenciement immédiat qui lui a été signifié le 6 mai 2020. 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 (al. 1). Les articles 337b et 337c CO (Code des obligations ; RS 220) s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61

- 35 - 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 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

- 36 - 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). Selon la jurisprudence fédérale, la fonction et la position du travailleur peut entraîner un accroissement des exigences relatives à sa rigueur et sa loyauté (ATF 127 III 86, consid. 2c ; TF 8C_103/2021 du 8 juillet 2021, consid. 3.1.3 ; TF 4A_5/2021 du 9 mars 2021 consid. 3.2). En particulier, la tâche d'agent de détention nécessite une confiance et une intégrité accrues. Un comportement qui serait anodin dans un autre service, voire de peu de gravité, peut prendre une autre dimension dans un contexte différent (TF 8C_103/2021, du 8 juillet 2021, consid. 3.1.3 ; TF 8C_780/2012 du 11 février 2013, consid. 5.2.3). 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 ; 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_319/2020 du 5 août 2020 consid. 5 ; 4A_60/2014 du 22 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 (Gabriel Aubert, CR Code des obligations I, n. 7 ad art. 337). 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

- 37 - 23 juin 2020 consid. 4.3.2 ; 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.4 ; 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 ; 4A_333/2009 précité ibidem). b) En l'espèce, le défendeur fonde tout d'abord le licenciement du demandeur sur la mise à disposition de son téléphone portable privé à des [...] fréquentant son atelier en leur faisant visionner des vidéos. Après avoir admis, dans son courrier du 3 mai 2020, la grosse erreur de montrer une vidéo à mes [...], le demandeur a tout d'abord changé de version lors de l'entretien du 6 mai 2020 en affirmant qu'il cherchait un numéro de téléphone sur son portable et qu'il n'était pas en train de montrer des vidéos à des [...]. Il a cependant admis avoir précédemment montré des vidéos à une [...]. A l'audience, il a encore expliqué qu'il cherchait sur son

portable le numéro de téléphone d'une entreprise de désinfection. En dehors de ce fait, il a soutenu ne jamais avoir consulté son téléphone portable en présence de personnes détenues. Il a fait valoir que l'une des détenues interrogées aurait une forte propension à mentir. Ces explications fluctuantes n'emportent guère la conviction au regard des autres éléments recueillis par l'instruction. Il découle en effet du témoignage de N. _____ que le demandeur a été surpris alors qu'il utilisait son portable privé dans l'atelier en présence de [...]. Il est en outre établi qu'il a été mis en cause par trois [...] pour leur avoir précédemment montré à plusieurs reprises des vidéos. Il ressort encore du dossier que le demandeur a été averti une première fois en 2013 pour avoir remis un CD gravé à des [...], puis une seconde fois en 2016 – avec menace expresse de résiliation – pour avoir notamment introduit du matériel non autorisé dans l'établissement et enfin une troisième fois le 19 février 2020 – soit moins de deux mois avant l'épisode litigieux – pour avoir injurié une collègue et négligé les instructions de sa hiérarchie. A ce triste palmarès, on doit encore ajouter la mise en garde de 2019 et les comportements rapportés par l'ancien directeur M. _____, qui a relevé le manque de distance du demandeur avec les [...] – dont certaines ont été ses amies

- 38 - sur Facebook – qui s'est matérialisé par une situation équivoque dans un ascenseur. Aux yeux du tribunal, le fait d'avoir exhibé et manipulé, dans un tel contexte, son portable privé en présence de [...] dans l'atelier en avril 2020 révèle à lui seul une certaine propension du demandeur à n'en faire qu'à sa tête et à se moquer à la fois des directives en matière de sécurité – qu'il n'ignore pourtant pas – et des nombreuses mises en garde et autres avertissements qu'il a reçus. Les explications données au tribunal, qui procèdent d'une version minimaliste des faits et du dénigrement de l'une des [...] qui l'a mis en cause, renforcent la conviction que le demandeur est incapable de se remettre en cause et que le lien de confiance est irrémédiablement rompu entre les parties. L'attitude persistante du demandeur est d'autant plus blâmable qu'il s'agit d'un agent de détention soumis à des exigences accrues en matière de confiance et d'intégrité et que son comportement à risque était de nature à mettre directement en danger la sécurité de l'établissement, conséquence dont il est pleinement conscient au vu de ses années de service. Dans ces conditions, les justes motifs de licenciement avec effet immédiat étaient réalisés et l'on peut se dispenser d'examiner l'autre motif invoqué par le défendeur en relation avec les prestations de travail insuffisantes du demandeur. III. a) Le demandeur objecte qu'il aurait été surchargé de travail, sans être soutenu par sa hiérarchie. Il fait valoir qu'en l'absence de cahier des charges, il n'aurait pas eu une vision claire de ses tâches et que les directives de l'époque ne disaient rien sur l'utilisation des téléphones privés au sein de l'établissement. Il plaide aussi sa situation personnelle et familiale. b) Parmi les circonstances à prendre en considération dans l'analyse des motifs du licenciement avec effet immédiat figure également le comportement non conforme au contrat ou à la loi de l'employeur, qui peut se révéler à l'origine de la situation de tension qui a conduit l'employé à violer gravement son devoir de fidélité. L'employeur qui laisse

- 39 - une situation de conflit se créer et s'envenimer supporte en effet une large part de responsabilité (cf. TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014, consid. 3.4 ; 4C.21/1998 du 18 mars 1998 consid. 1b qui traite d'une injure grave proférée par l'employé à l'adresse de son employeur ; en ce sens : Jean- Philippe Dunand, l'Atteinte à la personnalité d'un collègue de travail comme juste motif de licenciement immédiat, RJN 2002 p. 135). S'il harcèle l'employé (ou tolère son harcèlement), il viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre

violation du contrat (cf. TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014, consid. 3.4 ; 4C.21/1998 déjà cité ibidem ; sous l'angle de l'art. 336 al. 1 CO : ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72/73 ; TF 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 3). Le travailleur, quant à lui, est soumis au devoir de diligence (art. 321a CO) et doit exécuter avec soin le travail qui lui est confié. Il s'agit d'une obligation générale selon laquelle le travailleur doit exercer son activité au plus près des intérêts de l'employeur, conformément aux règles de la bonne foi (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., p. 110). La mesure du devoir de diligence se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur (art. 321e CO ; Dunand, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, p.56, n. 10 ad art. 321a CO), mais également par ce que l'on peut attendre d'une personne normale et raisonnable placée dans la même situation (Subilia/Duc, Droit du travail, Lausanne 2010, p. 120, n. 6 ad art. 321a CO). c) Sur la base des témoignages recueillis, le tribunal peut admettre que le demandeur était passablement chargé et que la pandémie qui a éclaté en 2020 a encore aggravé la situation. Le tribunal n'est pas non plus demeuré insensible à la situation familiale du demandeur. Cependant, les manquements ici en cause, qui touchent à la sécurité de la prison, sont sans lien avec le volume de son travail. Aucun impératif lié à l'exécution de ses tâches ne justifiait la transgression ici reprochée. Le tribunal a peine à voir en quoi la surcharge de travail du

- 40 - demandeur aurait pu être atténuée par le visionnement de vidéos en présence de [...]. L'on ne voit pas non plus en quoi un cahier des charges – certes souhaitable – aurait permis d'éviter le comportement reproché au demandeur. A l'évidence, l'interdiction faite aux agents d'utiliser leur portable privé dans le cellulaire en présence de détenus relève des devoirs élémentaires en matière de sécurité, devoirs que le demandeur connaissait. Au reste, le défaut de cahier des charges ne l'autorisait ni à prendre de la nourriture en sortant de l'établissement (épisode de 2012), ni à remettre un CD gravé à des [...] (épisode de 2013), ni à voler deux rouleaux de scotch, à emporter une machine de l'atelier à son domicile et à introduire du matériel non autorisé dans l'établissement (épisode de 2016), ni à placer sur le pare-brise de la voiture d'une collègue un mot d'insulte inscrit sur un document interne à la prison (épisode de 2019). Le licenciement du demandeur ne trouve pas son origine dans sa surcharge de travail, ni dans un manque de clarté dans la définition de ses tâches, mais bien dans son obstination à violer ses obligations malgré les avertissements qui lui ont été signifiés. Même en tenant compte de la situation personnelle compliquée du demandeur, le défendeur était en droit de conclure que la poursuite des rapports de travail n'était plus possible. d) Au vu des considérations qui précèdent, les prétentions du demandeur et de l'intervenante doivent être rejetées et le licenciement avec effet immédiat confirmé. IV.a) Le défendeur se prévaut également de l'infraction de violence ou menace contre les autorités et les fonctionnaires pour laquelle le demandeur a été condamné par l'ordonnance pénale du 15 mars 2021. b) La résiliation extraordinaire pour justes motifs de l'art. 337 CO doit être motivée : elle doit indiquer quels sont ces justes motifs. En procédure, il est toujours possible d'invoquer encore d'autres circonstances qui existaient au moment de la résiliation, mais qui

- 41 - n'avaient pas pu être invoquées parce qu'elles n'étaient pas ou ne pouvaient pas être connues de l'auteur de la résiliation (ATF 142 III 579 consid. 4.3 ; ATF 124 III 25 consid. 3c). Selon la jurisprudence, une infraction commise par l'employé, dans le cadre ou en dehors de son activité professionnelle, au détriment de l'employeur peut constituer un juste

motif de licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable. Toutefois, même dans ces cas, ce sont les circonstances du cas d'espèce qui sont déterminantes, notamment la gravité de l'infraction (TF 4A_177/2017 du 22 juin 2017, consid. 2.2.2. ; 4C.111/2015 du 4 août 2005, consid. 2.1). c) En l'espèce, il faut admettre que la réaction inadéquate du demandeur à réception de la convocation du 27 avril 2020 et les menaces qu'il a proférées, qui ont inquiété ses supérieurs et qui ont été sanctionnées pénalement, pouvaient constituer un juste motif de licenciement immédiat au sens de l'art 61 LPers-VD. Cependant, ces comportements n'ont pas été invoqués dans la lettre de congé du 6 mai 2020 alors même qu'ils étaient manifestement connus de l'autorité d'engagement. Comme les justes motifs du licenciement en cause doivent être confirmés pour d'autres raisons, la question de la recevabilité de ce motif additionnel de licenciement pourra demeurer indécise. V. Finalement, le demandeur conclut à la modification en sa faveur du certificat de travail selon le projet de certificat qu'il a établi. a) Conformément à l'article 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 1er 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 (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 522). Lorsque

- 42 - l'employeur refuse la délivrance d'un tel document, le travailleur peut agir judiciairement (TRIPAC TL13.050854 du 27 mars 2015 consid. IVb). Le certificat de travail doit favoriser l'avenir professionnel du travailleur, si bien qu'il doit être formulé de manière bienveillante ; mais, d'autre part, il doit aussi donner au futur employeur le reflet le plus exact possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur, de sorte qu'il doit être sur le principe complet et conforme à la vérité (JdT 2010 I 437). b) A l'unisson, les collègues du demandeur qui ont été entendus ont fait état de leurs bonnes relations avec l'intéressé. Son certificat pourra donc mentionner qu'il était apprécié de ses collègues. Sur la base des témoignages recueillis et des états de service du demandeur, l'on ne peut pas en dire autant de ses supérieurs hiérarchiques. Pour les mêmes raisons, le demandeur ne saurait soutenir qu'il donnait pleine satisfaction. c) Le défendeur délivrera dès lors au demandeur un certificat de travail qui reprendra celui du 2 juillet 2020 avec la modification suivante à l'avant-dernier paragraphe : « Doté d'empathie, M. Z._____ dispose de bonnes qualités humaines et d'une bonne capacité d'écoute. Il était apprécié de ses collègues ». VI. a) Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 2'100 fr. (art. 16 al. 7 LPers, art. 23 du Tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.5). S'y ajoutent les frais d'audition et l'indemnisation effective des témoins, à hauteur de 900 fr. (art. 87 al. 1 du Tarif des frais judiciaires civils) pour un total de 3'000 francs. En application de l'art. 106 al.1 et 3 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe. En l'espèce, le demandeur est débouté de la totalité de ses conclusions, à la seule exception d'une phrase de son certificat de travail qui sera rectifiée. Un tel sort justifie que la totalité des frais soit mise à sa charge. Aucun frais n'est mis à la charge de la Caisse cantonale de chômage au vu de sa qualité de partie intervenante, du montant de ses conclusions et de sa moindre participation à la procédure. Compte tenu de ses ressources, le demandeur a été mis au bénéfice de

- 43 - l'assistance judiciaire par décision du 20 juillet 2020. Ses frais 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). 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; RSV 211.02.3]), 110 fr. s'agissant d'un avocat-stagiaire (ibid., let. b), et à 5% du défraiement hors taxe à titre de débours (art. 3bis al. 1 RAJ). En l'occurrence, Me Matthieu Briguet a été désigné conseil d'office du demandeur avec effet au 8 juillet 2020. La liste des opérations produites par cet avocat ne prêtant pas le flanc à la critique, son indemnité sera arrêtée, à compter de cette dernière date, à 7'919 fr. 15, à savoir 6'873 fr. d'honoraires (38,18 h x 180 fr.), 480 fr. de vacations (4 x 120 fr.), et 566 fr. 15 de TVA (7.7%). Les indemnités de conseil d'office seront supportées provisoirement par le canton (cf. art. 122 al. 1 let. a CPC). 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 al. 1 CPC). c) Le défendeur, qui n'a pas eu recours à un mandataire professionnel, n'a pas droit à l'allocation de dépens.

- 44 - 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 du demandeur sont très partiellement admises. II. Les conclusions de l'intervenante sont rejetées. III. L'État de Vaud est invité à établir et à délivrer immédiatement à Z._____, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité, un certificat de travail dont le texte est identique au certificat de travail du 2 juillet 2020, sous réserve de l'avant-dernier paragraphe qui sera ainsi rédigé : « Doté d'empathie, M. Z._____ dispose de bonnes qualités humaines et d'une bonne capacité d'écoute. Il était apprécié de ses collègues. » IV. Les frais de justice, arrêtés à 3'000 fr. pour le demandeur, sont provisoirement laissés à la charge de l'Etat. V. L'indemnité d'office de Me Matthieu Briguet, conseil de Z._____, est fixée à 7'919 fr. 15 (sept mille neuf cent dix-neuf francs quinze), vacations, débours et TVA compris, pour la période du 8 juillet 2020 au 8 septembre 2022. VI. Me Matthieu Briguet est relevé de sa mission de conseil d'office de Z._____. VII. Z._____, bénéficiaire de l'assistance judiciaire, est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité de son conseil d'office laissés provisoirement à la charge de l'État. VIII. Il n'est pas alloué de dépens.

- 45 - IX. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées. Le président : Le greffier : Marc-Antoine AUBERT, v.-p. Nathan PETERMANN, a.h. Du 10 janvier 2023 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 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours 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. Le greffier :

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