

# **VD\_GERICHTE TF23.022423 vom 24. Februar 2025**

VD Tribunal cantonal, 2025-02-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_TF23.022423](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TF23.022423)

FR: VD\_GERICHTE TF23.022423 du 24 février 2025

IT: VD\_GERICHTE TF23.022423 del 24 febbraio 2025

## **Erwägungen**

### **E. 3.1**

A l'appui de sa réponse, l'intimé relève que les déterminations de l'appelant, reçues au plus tôt le 5 juillet 2022, contenaient des allégations sur un contexte de faits préexistant, soit la gestion du site Internet « [...] » et d'acharnement de la direction de l'établissement à son encontre, ainsi que l'existence du dépôt d'une plainte pénale à l'encontre de la bibliothécaire. Il fait valoir en conséquence que l'autorité d'engagement a donc dû « recevoir les explications de la direction de l'établissement concerné afin de pouvoir adresser une décision de licenciement qui tienne compte des allégations de l'appelant ». Il soutient que déterminer ce que représentait le conflit autour du site Internet, l'existence ou non d'un harcèlement sexuel ou d'autres prétendus agissements du directeur de l'établissement, requerrait de prendre des renseignements auprès d'autres entités. Dans ces conditions, il souligne qu'on ne saurait considérer que le licenciement était tardif.

### **E. 3.2**

Les faits et moyens de preuve nouveau ne sont recevables qu'aux conditions de l'art. 317 al. 1 CPC – applicable en deuxième instance même sous l'empire de la maxime inquisitoire sociale (ATF 138 III 625 consid. 2). Les nova improprement dits (ou faux ou pseudo-nova) ne sont recevables qu'à deux conditions : ils ne sont pris en compte qu'aux conditions d'être invoqués ou produits sans retard (let. a) et de ne pas avoir pu être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). En particulier, il n'est pas admissible d'introduire en appel un moyen de preuve visant à prouver un fait qui, en faisant preuve de la diligence requise, aurait déjà pu être présenté en première instance (TF 5A\_756/2017 du 6 novembre 2017 consid. 3.4). La diligence requise doit être appréciée rigoureusement (Bastons Bulletti in Chabloz/Dietschy-Martenet/Heinzmann [éd.], Petit commentaire, Code de procédure civile, Bâle 2020 [ci-après : PC CPC], n. 14 ad art. 317 CPC). Il appartient à la partie qui entend l'invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'elle a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer

- 18 - précisément les raisons pour lesquelles le fait ou le moyen de preuve en question n'avait pas pu être introduit en première instance (TF 5A\_338/2024 du 10 mars 2025 consid. 4.5. 1 et les références citées).

### **E. 3.3**

En l'occurrence, il y a lieu de constater que ces faits n'ont pas été allégués en première instance par l'intimé, qui ne soutient pas non plus qu'ils seraient recevables à l'aune de l'art. 317 CPC. Ils sont partant irrecevables.

### **E. 4.1**

L'appelant invoque ensuite une violation du droit en lien avec la tardiveté, selon lui, de la notification du licenciement. Il estime que l'intimé avait en sa possession tous les éléments censés fonder sa décision le 24 juin 2022 déjà et que ses déterminations du 4 juillet suivant ne justifiaient pas une nouvelle réflexion interne. Il considère ainsi qu'un délai de dix jours entre ses déterminations écrites et la décision de licenciement est excessif.

#### **E. 4.2**

L'intimé soutient avoir réagi sans tarder compte tenu du droit d'être entendu dont il devait garantir l'opportunité à l'appelant, et du processus décisionnel. Il indique qu'à réception des déterminations de celui-ci, il a été contraint de vérifier les faits allégués auprès des personnes concernées, raison pour laquelle dix jours se sont encore écoulés jusqu'à la notification du licenciement. Il a considéré qu'un délai de dix jours depuis l'envoi des déterminations n'était pas tardif pour le prononcé d'un licenciement avec effet immédiat d'un employé de l'Etat de Vaud, compte tenu de la procédure stricte ainsi que du nombre d'intervenants dans une telle procédure.

#### **E. 4.3**

Le TRIPAC a retenu que les faits reprochés à l'appelant s'étaient déroulés du 20 au 21 juin 2022, que l'intimé avait annoncé à celui-ci l'ouverture d'une procédure pour licenciement immédiat à son encontre par courrier du 22 juin 2022, que l'appelant s'était déterminé par - 19 - écrit le 4 juillet 2022 et que le licenciement avait été prononcé le 14 juillet 2022.

#### **E. 4.4.1**

Selon l'art. 61 al. 1 LPers-VD, l'autorité d'engagement peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. L'art. 61 al. 2 LPers-VD précise que les art. 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

#### **E. 4.4.2**

De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral admet s'agissant des rapports soumis entre particuliers 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 a été jugé admissible (TF 8C\_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 7.2.1 et les références citées).

- 20 - 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 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).

#### **E. 4.4.3**

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 de 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

- 21 - 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 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). De même, un délai de vingt-et-un jours entre les faits reprochés et le licenciement pour justes motifs n'a pas été considéré comme excessif (CACI 6 novembre 2024/494 consid. 3.3.3). 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 » (ATF 138 I 113 précité consid. 6.3.2).

#### **E. 4.5**

Tout d'abord, il sied de préciser que, comme développé avant, les faits allégués par l'intimé sont irrecevables (cf. consid. 3.3 supra). Il n'en sera ainsi pas tenu compte. Cela étant, l'intimé a considéré que les courriels adressés les 20 et 21 juin 2022 par l'appelant à D.\_\_\_\_\_ et K.\_\_\_\_\_ constituaient des justes motifs propres à fonder un licenciement

immédiat puisque c'est à leur suite qu'il lui a adressé le courrier recommandé du 24 juin 2022 l'avertissement de l'ouverture d'une telle procédure à son égard et lui octroyant un délai pour se déterminer. Ainsi, on ne saurait suivre l'appelant lorsqu'il plaide que la réaction de l'intimé devrait être évaluée à l'aune des dix jours entre ses déterminations du 4 juillet 2022 et l'envoi de la lettre de licenciement le 14 juillet 2022. Au contraire, il faut admettre que l'intimé n'a envisagé le licenciement de l'appelant qu'après avoir pris connaissance des envois de celui-ci, comme l'annonce de l'ouverture de la procédure de licenciement le démontre. Ainsi, c'est au plus tôt le 22

- 22 - juin 2022 – étant précisé que la prise de connaissance du dernier courriel par l'intimé 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, il s'est écoulé au plus dix-neuf jours calendaires (entre le 22 juin et le 14 juillet 2022) entre le dernier courriel et le licenciement. Si ce délai serait trop long dans un cadre de droit privé, l'appelant perd de vue que les rapports de travail étaient ici 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 outre, on ne saurait reprocher à l'intimé le respect de la garantie du droit d'être entendu. Seul compte en définitive le délai écoulé entre la connaissance des faits et le licenciement. Compte tenu de ce qui précède, le délai de dix-neuf jours n'apparaît pas excessif. Il y a ainsi lieu de confirmer l'appréciation faite par le TRIPAC par substitution de motifs. Le grief de l'appelant doit ainsi être rejeté.

### **E. 5.1**

L'appelant fait encore grief au TRIPAC d'avoir considéré que le licenciement immédiat prononcé à son encontre se fondait sur de justes motifs. Il soutient que les courriels litigieux ont été adressés aux personnes qu'il tenait pour responsable du déclin de sa santé mentale et de son environnement de travail, alors qu'il était en proie à des épisodes anxio-dépressifs amenuisant sa capacité de discernement. Il plaide encore que le licenciement immédiat constitue une ultima ratio et qu'aucune autre solution moins incisive n'a été envisagée par l'intimé, contrairement à ses obligations. L'intimé rétorque que l'appelant ne fait qu'évoquer le contexte dans lequel il a rédigé les courriels litigieux, sans traiter le contenu de ceux-ci qu'il considère menaçant et insultant. Examinant les propos tenus par l'appelant, il souligne qu'ils sont de nature à rompre définitivement le

- 23 - lien de confiance entre les parties. Quant à l'état de santé de l'appelant, il souligne que l'unique certificat médical produit date du 27 septembre 2022, soit postérieurement aux déterminations et à la décision de licenciement, et qu'il ne permet pas d'expliquer les messages envoyés, ceux-ci n'étant pas constitués de propos décousus et absurdes, mais d'accusations mensongères et d'injures répétées sur plusieurs jours.

### **E. 5.2.1**

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 (CACI 2 mai 2023/180

- 24 - 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), laquelle est toutefois subordonnée au principe de proportionnalité (TF 8C\_885/2017 du 11 octobre 2018 consid. 7.3).

### **E. 5.2.2**

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 (TF 4A\_319/2020 du 5 août 2020 consid. 3 et les références citées ; 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 (TF 4A\_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.1 et les références citées), 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 (TF 4A\_617/2023 du 8 octobre 2024 consid. 3.4.3 et les références citées), 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 (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

- 25 - 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 (TF 4A\_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4 et les références citées). 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 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 (TF 4A\_72/2024 du 16 janvier 2025 consid. 3.5.1 et les références citées).

### **E. 5.3**

L'appelant estime qu'il convient de tenir compte du contexte litigieux antérieur intervenu dans la relation des parties. Comme exposé avant (cf. consid. 2.4 supra), il se borne à opposer sa propre interprétation des faits de manière irrecevable, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'écarter de ceux retenus par le jugement attaqué. Or, celui-ci n'établit pas que le litige préexistant entre les parties aurait eu une influence sur leur relation propre à justifier les courriels rédigés par ses soins. Il y a ainsi lieu de s'en tenir à ce constat. Par

surabondance, on relèvera que même s'il avait été établi, le prétendu litige qui aurait opposé les parties n'est pas pertinent pour l'issue du litige. L'appelant a demandé un certificat de travail à D.\_\_\_\_\_, son ancien supérieur hiérarchique. C'est lorsque celui-ci lui a répondu qu'il ne pouvait donner suite à sa requête parce qu'il avait quitté ses fonctions et l'invitait à s'adresser à son successeur que l'appelant lui a adressé, ainsi qu'à K.\_\_\_\_\_, les courriels litigieux. Ceux-ci n'avaient ainsi aucun rapport avec l'ancien litige allégué et ne sauraient être justifiés par le comportement adopté par l'appelant.

- 26 - Quant à l'argument tiré de son état émotionnel et anxio-dépressif, l'appelant perd de vue qu'il a adressé de multiples courriels pendant plusieurs jours à D.\_\_\_\_\_ et K.\_\_\_\_\_ sans jamais, eût-il été en mauvaise santé en les écrivant, les rétracter ou s'en excuser avant son licenciement. L'appelant ne saurait ainsi soutenir qu'il ne voulait pas les rédiger. Le médecin de l'appelant n'exclut d'ailleurs pas la capacité de discernement de son patient dans son certificat médical postérieur aux faits, se limitant à indiquer que son état anxio-dépressif pouvait expliquer une limitation de celle-ci. L'envoi des courriels inadéquats s'est au surplus prolongé jusqu'à mi-août 2022, bien après que l'appelant s'est vu notifier son licenciement immédiat. Par ailleurs, le litige porte sur l'envoi de courriels, acte qui peut être effectué à distance. Le fait que l'appelant était en vacances et n'avait pas de contact direct avec ses collègues est ainsi sans pertinence. Pour le surplus, il y a lieu de constater que les courriels écrits par l'appelant et adressés à son ancien supérieur hiérarchique et au directeur de l'établissement où il exerçait son activité professionnelle sont hautement problématiques. Outre le fait qu'ils sont injustifiés – ni D.\_\_\_\_\_, ni K.\_\_\_\_\_ n'ayant commis le moindre acte susceptible d'entraîner une telle réaction – les propos qu'ils contiennent constituent des menaces et tentatives de contrainte claires inacceptables. Ils excèdent ainsi largement la liberté d'expression admissible eu égard aux devoirs de fidélité et de réserve obligeant l'appelant. Contrairement à ce que soutient celui-ci, il n'est nullement exigé que les faits justifiant une résiliation immédiate des rapports de travail interviennent directement à l'égard de l'employeur en personne. L'exigence posée consiste à ce qu'ils soient de nature à rompre le lien de confiance entre les parties et excluent la poursuite des rapports de travail. Or, tel est bien le cas. Ce grief de l'appelant doit aussi être rejeté.

- 27 -

## **E. 6**

Vu ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 in fine CPC, et le jugement attaqué confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 917 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens de deuxième instance à l'intimé, celui-ci n'ayant pas procédé par l'intermédiaire d'un conseil.

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