

VD_GERICHTE TL13.050775 vom 10. November 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-11-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TL13.050775

FR: VD_GERICHTE TL13.050775 du 10 novembre 2014

IT: VD_GERICHTE TL13.050775 del 10 novembre 2014

Erwägungen

E. 16

avril 2013. La conciliation du 21 août 2013 n'ayant pas abouti, le tribunal a délivré une autorisation de procéder au demandeur le jour même. Le 21 novembre 2013, le demandeur a déposé une demande auprès du tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable. II. a) Le demandeur estime que le licenciement immédiat qui lui a été notifié le 16 avril 2013 est injustifié, ceci pour deux raisons principales. En premier lieu, les faits qui lui sont reprochés à l'appui du licenciement seraient strictement identiques à ceux retenus dans l'avertissement du 25 avril 2012, de sorte qu'un licenciement immédiat pour les mêmes faits un an plus tard ne serait pas admissible. De plus, le licenciement serait dans tous les cas tardif, puisque l'ordonnance pénale du 4 mars 2013 avait bien été notifiée à l'Etat de Vaud, qui aurait alors attendu près d'un mois et demi pour notifier le licenciement immédiat. Pour sa part, le défendeur estime qu'il ne lui était pas loisible de procéder à un licenciement en avril 2012 déjà, puisque seul le rapport de police avait été rendu à cette date. Il ne s'agissait ainsi pas d'une condamnation entrée en force, de sorte qu'il ne pouvait pas se fonder valablement sur un tel document. Ce n'est qu'avec l'Ordonnance pénale que le défendeur estime avoir eu une confirmation des événements suffisante pour procéder à un licenciement. Ainsi, le licenciement immédiat était la seule mesure possible suite à l'ordonnance pénale du 4 mars 2013, puisqu'elle confirmait des faits graves, qui auraient fondé une infraction pénale si la victime avait été plus influençable et moins mature que B._____.

- 31 - b) Aux termes de l'art. 61 LPers, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérés 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 LPers étant similaire à celle de l'art. 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO a été confirmée par

- 32 - 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. La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. 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 celles-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) ; la résiliation avec effet immédiat doit donc constituer l'ultima ratio. En tant que telle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28, consid. 4.1). 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). Ce dernier doit être explicite et doit clairement indiquer la sanction du licenciement immédiat en cas de nouveau manquement. Cependant, l'avertissement n'a pas pour but de permettre à l'employeur de licencier ensuite son employé « à la moindre peccadille » (ATF 127 III 153). Au contraire, l'avertissement doit laisser la possibilité à l'employé visé de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence. Le juge apprécie librement s'il 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 et l'importance du manquement (ATF 130 III 28, consid. 4.1, p. 31). D'après la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, l'employeur qui entend se prévaloir d'un juste motif pour mettre un terme avec effet immédiat au contrat de travail doit notifier le licenciement immédiatement, soit dès qu'il a connu le juste motif qu'il entend invoquer

- 33 - ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. S'il tarde à agir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat ; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé (ATF 130 III 28). Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur est de deux ou trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier un licenciement immédiat ne soient pas entièrement connus d'emblée ; dans cette hypothèse, le délai ne commence à courir que lorsque l'employeur a une connaissance certaine du juste motif. Cependant, en présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair sous peine de perdre son droit à la résiliation immédiate (ATF 4C. 178/2002, consid. 2.1, du 13 septembre 2002, non publié). Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur est de deux ou trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (JAR 2000/231). Ce délai doit toutefois tenir compte des exigences de la vie économique et des réalités pratiques. C'est pourquoi on admet pour les personnes morales chez lesquelles une décision relève de la compétence d'un organe composé de plusieurs personnes un délai de prise de décision d'environ une semaine en raison du processus de formation de volonté plus long (JAR 2000 p. 232). La Chambre des recours du Tribunal cantonal a toutefois précisé qu'un délai de 13 jours n'était pas admissible pour prononcer un renvoi immédiat au sens de l'article 61 LPers (arrêt Ch. Rec. du 2 décembre 2005 dans la cause M. contre Etat de Vaud). Quant au TRIPAC, il a déjà admis que, dans le cadre particulier de l'art. 61 LPers, il y avait lieu de tenir compte du temps dont l'organe de décision avait besoin pour éclaircir les faits et de respecter le droit d'être entendu du collaborateur incriminé (réf. in TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. V. a). Ce droit comprend la possibilité pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision juridique ne soit prise, de produire des

- 34 - preuves, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur

leur résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (Arrêt du Tribunal fédéral 2P. 77/2003 du 9 juillet 2003, consid. 2.1). Une telle procédure prend nécessairement du temps et ce n'est qu'une fois qu'elle est achevée que l'on peut considérer que l'administration dispose de tous les éléments nécessaires pour se déterminer. c) En l'espèce, le motif de licenciement n'a pas à être analysé, puisqu'il est très largement tardif. En effet, l'avertissement prononcé le 25 avril 2012, au demeurant non contesté, retient exactement les mêmes faits que le licenciement prononcé le 16 avril 2013, soit les nombreux contacts entre le demandeur et B. _____ entre la fin de l'automne 2011 et le 5 février 2012. A ce sujet, le Tribunal de céans constate que le défendeur a choisi, à réception du rapport de police du 13 mars 2012, de prononcer un avertissement à l'encontre du demandeur, sans opter pour une autre mesure, ceci alors que dit rapport relatait déjà l'ensemble des échanges entre le demandeur et B. _____, échanges qui étaient entièrement admis par le premier nommé. C'est dire que les actes de procédure subséquents n'ont apporté aucun élément nouveau sur le déroulement des faits. L'avertissement du 25 avril 2012 précisait alors qu'un licenciement pouvait être prononcé pour le cas où d'autres faits se produiraient, ou que d'autres faits antérieurs seraient découverts. Tel n'a pas été le cas, puisque les contacts entre l'enseignant et son élève se sont interrompus après le 5 février 2012, et qu'aucun fait ultérieur n'a été reporté. Ainsi, les agissements du demandeur ont été sanctionnés de façon définitive par l'avertissement du 25 avril 2012. Ces mêmes agissements ne pouvaient pas, par la suite, fonder un licenciement immédiat. A cela s'ajoute que le demandeur a été autorisé à reprendre des fonctions d'enseignant dès la rentrée scolaire 2012. Ainsi, les arguments du défendeur, selon lesquels il n'était pas en mesure de connaître l'ampleur des agissements du demandeur préalablement à la

- 35 - condamnation par Ordonnance pénale doivent être écartés. En effet, la LPers permettait d'autres mesures, notamment pour écarter le demandeur de l'enseignement en attente d'une décision pénale. Or aucune mesure n'a été utilisée, seul un avertissement a été prononcé, ceci pour des faits avérés et admis, et le demandeur a pu à nouveau enseigner quelques mois plus tard. Le défendeur ne pouvait donc pas non plus invoquer une nécessité instantanée de retirer le demandeur de l'enseignement en avril 2013, alors même qu'il connaissait l'ensemble de ses agissements depuis le mois de mars 2012 au moins. Pour ces raisons, le licenciement immédiat notifié au demandeur le 16 avril 2013 est injustifié, puisqu'il concerne des faits d'ores et déjà sanctionnés le 25 avril 2012.

- 36 - C'est la raison pour laquelle la pertinence du motif invoqué n'a pas à être analysée. Toutefois et au vu des éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (consid. IV. ci-dessous), le Tribunal constate, comme l'a fait le Tribunal de police dans son jugement du 25 juin 2013, que le demandeur a eu un comportement potentiellement propre à remplir les conditions de la violation pénale de son devoir d'assistance et d'éducation, en ce sens qu'il a eu des contacts inappropriés avec une élève, contacts qui ne sauraient être justifiés par une quelconque situation personnelle. Il a toutefois été valablement sanctionné le 25 avril 2012, raison pour laquelle le licenciement immédiat ultérieur est injustifié. Une tardiveté relative entre une décision du 4 mars 2013 et un licenciement immédiat intervenu le 16 avril 2013 n'aurait pas non plus de pertinence dans le cas d'espèce. Le Tribunal constate toutefois que même dans un tel cas, un licenciement immédiat serait injustifié car tardif, plus de cinq semaines s'étant écoulées entre la réception de l'Ordonnance pénale et le licenciement, ceci sans aucune mesure (comme l'audition du collaborateur) qui aurait pu justifier une réflexion prolongée de la

part de l'Etat de Vaud. III. a) Puisque son licenciement immédiat est injustifié, le demandeur réclame un montant représentant son salaire à 100 % jusqu'à la fin de son remplacement à temps plein à [...] jusqu'aux vacances d'été 2013. Pour ce faire, il invoque son contrat était passé à 100 % dès la rentrée des vacances de Pâques 2013, soit le 15 avril 2013. Il prétend également que son engagement aurait été poursuivi, à temps plein, à la rentrée scolaire 2013. Pour sa part, le défendeur indique le seul contrat valable au moment du licenciement était celui du 8 mars 2013, attestant d'un taux d'occupation de 44 % du 4 février 2013 au 5 juillet 2013. b) L'article 337c indique que 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

- 37 - délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée. 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 (al. 2). c) En l'espèce, le demandeur n'allègue pas avoir reçu un salaire jusqu'au 5 juillet 2013, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par le défendeur. De plus, l'argument selon lequel le demandeur aurait probablement été engagé par un contrat de durée indéterminée dès la rentrée scolaire 2013 est sans pertinence, puisqu'aucun contrat de durée indéterminée n'avait été prévu. Certes, l'établissement de [...] aurait souhaiter l'engager ultérieurement, mais aucune discussion sérieuse n'avait eu lieu, notamment puisqu'en avril 2013, seul comptait le remplacement prévu – oralement, par écrit et contractuellement – jusqu'aux vacances d'été. En revanche, s'agissant du taux d'engagement, les parties ne s'entendent pas. A ce sujet, le Tribunal de céans estime que c'est à tort que le défendeur se prévaut du fait que le seul contrat signé au 16, respectivement 17 avril 2013 (envoi, puis réception du licenciement immédiat) atteste d'un taux d'occupation à 44 %. En effet, tant le courriel du 1er février 2013 de J. _____, que son témoignage ainsi que celui de M. M. _____ attestent du fait que l'enseignante remplacée par le demandeur à mi-temps jusqu'aux vacances de Pâques avait débuté un congé maternité – par définition à temps plein – durant dites vacances, de sorte que le demandeur devait la remplacer pour l'entier de son activité, à 100 %, dès la rentrée des vacances de Pâques 2013. Aucun autre enseignant n'avait été prévu pour remplacer ce congé maternité à temps plein. Son certificat de travail pour son activité atteste également d'un remplacement à temps plein. Le demandeur peut d'autant plus se prévaloir de sa bonne foi envers les actes de l'administration, puisque tous les contrats de travail relatifs à ses remplacements ont été établis postérieurement à la date du début de son activité, y compris s'agissant du contrat du 8 mars 2013. Même la doyenne de l'établissement, Mme

- 38 - J. _____, a indiqué avoir reçu son nouveau contrat en tant que doyenne postérieurement au début de son activité. Ainsi, le demandeur devait pouvoir se prévaloir de sa bonne foi envers les actes de l'Etat de Vaud en tant qu'employeur, en prétendant débiter une activité à 100 % dès le 15 avril 2013, et ceci jusqu'aux vacances d'été 2013, respectivement jusqu'au 5 juillet 2013.

- 39 - Pour ces raisons et au vu du licenciement immédiat injustifié, le demandeur a droit au paiement d'un salaire à 100 %, dès le 18 avril 2013, date de réception du licenciement, jusqu'au 5 juillet 2013. Le calcul du salaire devra être effectué par le SPEV, étant précisé qu'il sera majoré des intérêts à 5 % l'an au jour de la réception du licenciement. De plus, le SPEV devra tenir compte, dans son calcul, du fait que le remplacement était prévu dès la rentrée des vacances de Pâques et jusqu'aux vacances d'été 2013, raison pour laquelle la

date retenue était précisément le 5 juillet 2013, et non la fin du mois de juillet. Ainsi, le SPEV devra appliquer les règles usuelles de calculs, y compris s'agissant de savoir si un supplément est dû lorsqu'un remplacement se termine exactement au début des vacances d'été. Les charges sociales seront déduites. Enfin, tout montant qui aurait été versé par l'Etat de Vaud au demandeur durant cette période, soit du 18 avril au 5 juillet 2013, devra cas échéant être déduit du montant à verser. IV. a) Le demandeur réclame une indemnité pour licenciement abusif. Ses conclusions dans ce sens sont peu claires, en ce sens qu'il réclame deux montants, l'un de Fr. 43'072.- (conclusion I.), l'autre de Fr. 21'536.- (conclusion II.), sans préciser quel élément traite du salaire jusqu'à la fin ordinaires des rapports de travail, et lequel représente l'indemnité requise. En plaidoirie, il a cependant fait indiquer qu'il concluait à l'allocation d'une indemnité représentant six mois de salaire à 100%. A l'appui, il estime que l'atteinte liée au licenciement a été très lourde, puisque son renvoi a donné lieu à de très nombreuses rumeurs, et qu'il a été sujet à d'importants troubles psychologiques. De plus, il n'a pas pu être à nouveau engagé par la défenderesse, de sorte qu'il aurait subi des pertes financières importantes. b) au sens de l'art. 337c al. 3 CO, applicable à titre de droit cantonal supplétif. Selon cette disposition, le juge peut 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

- 40 - pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Cette indemnité a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 123 III 291, consid. 3c). Elle dépend en substance de la gravité de la faute du débiteur et sa capacité financière, la durée des rapports de travail, les effets économiques du licenciement et l'éventuelle faute concomitante de l'employé (ATF 119 II 157 et 121 III 64). c) En l'espèce, il a d'ores et déjà été établi que le licenciement est abusif (consid. III. ci-dessus), de sorte que le demandeur doit se voir allouer une indemnité, dont il reste à établir la quotité. En l'occurrence, la faute de l'employeur est manifeste compte tenu du fait que le délai pour signifier le licenciement avec effet immédiat a été exceptionnellement long sans qu'un tel délai puisse être justifié. Etant donné que le licenciement intervient suite au comportement fautif du demandeur, selon le jugement pénal rendu à son encontre, il convient de diminuer le montant de l'indemnité due au demandeur en raison d'une faute concomitante. Il convient également de tenir compte du fait que la durée du contrat de travail est courte, soit 5 mois. Pour ces raisons, le Tribunal estime que le demandeur a droit à une indemnité équivalente à deux mois de salaire, à un taux d'activité de 100 %, puisqu'il s'agit du taux d'engagement déterminé ci-dessus (consid. III.). Le montant exact sera déterminé par le SPEV, selon le salaire à calculer pour la fin des rapports de travail. Au vu du dernier salaire avancé par le demandeur (Fr. 37'905.56 sur 13 mois pour un taux de 44 %, soit un peu plus de Fr. 85'000.- à temps plein), dit montant sera inférieur à la conclusion I. comme à la conclusion II. du demandeur, de sorte que la question de savoir laquelle des conclusions avait trait à l'indemnité pour licenciement immédiat peut être laissée ouverte. V. a) Le demandeur estime que l'Etat de Vaud doit lui rembourser ses frais pénaux liés à l'enquête ayant donné lieu au jugement

- 41 - du 25 juin 2013, ceci conformément à l'art. 41 LPers. A l'appui, il expose que la LPers est très précise sur ce point. Le poste y relatif dans ses conclusions a été arrêté initialement à Fr. 4'382.80, soit l'exact montant mis à sa charge dans le jugement d'acquiescement. Lors de l'audience du 10 novembre 2014, le demandeur a réduit ses conclusions à Fr. 3'323.50, au motif – peu convaincant au demeurant puisque dit motif

aurait, de l'avis du Tribunal de céans, dû conduire à une augmentation – qu'en cas de situation financière plus favorable, le conseil du demandeur pouvait alors lui réclamer des honoraires au tarif plein, et non au tarif de l'assistance judiciaire retenu dans le jugement d'acquiescement. Pour sa part, le défendeur a considéré que de telles conclusions étaient choquantes, puisque l'article 41 LPers ne devait en aucun cas soutenir une telle situation, l'Etat de Vaud devant protéger les élèves, et non pas les enseignants. b) L'article 41 LPers prévoit que « le collaborateur poursuivi pénalement pour un acte commis dans l'exercice de son activité professionnelle en informe immédiatement l'autorité d'engagement qui décide dans quelle mesure il y a lieu de l'assister pour sa défense ». A l'évidence, même l'interprétation littérale de la disposition permet d'en déduire qu'elle veut protéger le collaborateur qui, tout en exerçant son activité professionnelle, commet un acte qui s'avère poursuivi pénalement par la suite. On pense en particulier, s'agissant des enseignants, au cas d'un accident lors d'une activité sportive, d'une sortie ou d'un camp, accident pour lequel l'enseignant serait poursuivi pour avoir commis une négligence. Les termes « dans l'exercice de son activité professionnelle » sont particulièrement significatifs, en ce sens que l'élément reproché au collaborateur doit avoir été commis dans le cadre de l'exercice normal, au quotidien, de son activité auprès de l'Etat. c) En l'espèce, le Tribunal de céans constate, comme l'invoque le défendeur, que la protection de l'article 41 LPers n'est nullement prévue pour le cas où un enseignant commet des actes hors de son activité d'enseignement, envers une élève. Ceci est donc valable même dans l'hypothèse d'un acquiescement, pour deux raisons : en premier lieu, le fait

- 42 - d'écrire des messages à une élève hors du contexte scolaire ne fait à l'évidence pas partie de l'activité d'un enseignant, de sorte que la protection ne saurait trouver application. En second lieu et subsidiairement, on rappelle que le paiement des frais malgré un acquiescement du demandeur est dû à une faute civile constatée, et une infraction qui a été écartée pour le seul motif que l'élève n'avait finalement pas, en raison d'un caractère fort, été perturbée sur le long terme par les actes du demandeur. Au vu de ce qui précède, la conclusion prise par le demandeur en vue du remboursement de ses frais pénéaux par le défendeur est rejetée.

- 43 - VI. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à Fr. 3'500.- (art. 16 al. 7 LPers, art. 18 du Tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.15). S'agissant d'une admission partielle de la demande, le tribunal de céans estime, en équité, que la répartition doit se faire par 2/7 à la charge du demandeur, qui voit sa conclusion en indemnité réduite et sa conclusion III. rejetée, et par 5/7 à la charge du défendeur, qui succombe sur le principe du licenciement immédiat (art. 106 al. 1 CPC). Partant, les frais sont arrêtés à Fr. 1'000.- pour le demandeur, au bénéfice de l'assistance judiciaire, et à Fr. 2'500.- pour le défendeur. Obtenant partiellement gain de cause par l'intermédiaire d'un avocat-stagiaire, le demandeur a également droit à des dépens. Ceux-ci seront diminués par 2/7 selon la répartition arrêtée pour les frais, mais non compensés avec d'éventuels dépens en faveur du défendeur, qui n'a pas recouru aux services d'un mandataire professionnel et n'y a donc pas droit. Une diminution doit également être opérée au vu du fait que la très grande majorité des opérations en faveur du demandeur ont été effectuées par des avocats-stagiaires. Enfin, le Tribunal se fonde sur la liste des opérations rendue par le conseil du demandeur, dont les heures seront quelque peu diminuées, du fait d'opérations estimées trop importantes au vu du dossier, notamment s'agissant du temps de préparation d'audience, ceci même en considérant les opérations d'un avocat-stagiaire. Ainsi, tout bien considéré et au vu de ces

éléments, un montant réduit à Fr. 9'000.- à titre de dépens en faveur du demandeur paraît justifié (art. 4 Tarif des dépens en matière civile, RSV 270.11.6). Ce montant étant supérieur au montant réclamé par son conseil à titre d'indemnité d'assistance judiciaire, il ne sera pas statué à ce sujet, dit conseil étant invité à réclamer ses dépens auprès du défendeur.

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