

## **VD\_OMNI GE.1997.0080 vom 30. September 1997**

VD Tribunal cantonal, 1997-09-30, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.1997.0080](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.1997.0080)

FR: VD\_OMNI GE.1997.0080 du 30 septembre 1997

IT: VD\_OMNI GE.1997.0080 del 30 settembre 1997

### **Regeste**

c/Municipalité de Renens | Employé communal qui, après avoir fait l'objet d'innombrables mesures pour non respect de l'horaire de travail et de trois "ultimes avertissements" avant licenciement, renouvelle ses absences injustifiées et falsifie sa feuille d'heures de présence. Renvoi pour justes motifs confirmé par le TA.

### **Erwägungen**

#### **E. 36**

lit. a LJPA, le Tribunal administratif connaît des griefs tirés de la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation. Le grief d'inopportunité ne peut en revanche être invoqué devant lui que si la loi spéciale le prévoit (art. 36 lit. c LJPA). Tel n'est pas le cas dans la présente cause et il appartient dès lors à l'autorité de recours de n'examiner le bien-fondé de la décision entreprise que sous l'angle de la légalité et de l'abus ou de l'excès du pouvoir d'appréciation (art. 36 lit. a LJPA). Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsqu'une autorité, usant des compétences qui lui sont dévolues par la loi, se laisse guider par des considérations non pertinentes ou étrangères au but des dispositions applicables, ou encore lorsqu'elle statue en violation des principes généraux du droit administratif (interdiction de l'arbitraire, égalité de traitement, bonne foi et proportionnalité; ATF 110 V 365; ATF 108 Ib 205 consid. 4a). 2. L'organisation de

l'administration fait partie des tâches propres des autorités communales (art. 2 LC). C'est ainsi qu'il appartient au Conseil général ou communal de définir le statut des fonctionnaires communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC). La municipalité, pour sa part, nomme les fonctionnaires et employés de la commune, fixe leurs traitements et exerce le pouvoir disciplinaire (art. 42 ch. 2 LC). Les communes vaudoises sont ainsi habilitées à régler de manière autonome, sur une base de droit public dérogeant au droit fédéral conformément à l'art. 342 CO, les rapports de travail qu'elles nouent avec leurs employés (RDAF 1989 p. 295 et ss plus spécialement 298). Une autorité communale doit disposer de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer les relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle du Tribunal administratif. Ce principe doit toutefois être tempéré par la considération que l'existence d'un pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment ceux de la légalité, de la bonne foi, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (B. Knapp, Précis de droit administratif, 4ème édition, N° 161 et ss). Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, elle est notamment liée par les critères qui découlent du sens et du but de la réglementation applicable, de même que par les

principes généraux du droit (ATF 107 I a 204; 104 I a 212 et les références). L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives (Tribunal administratif, arrêts GE 92/017 du 25 septembre 1992, GE 91/038 du 17 novembre 1992, GE 92/133 du 16 avril 1993). Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement de l'employé ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service. Seules les mesures objectivement insoutenables et arbitraires doivent être annulées, le tribunal vérifiant que l'autorité n'outrepasse pas son pouvoir d'appréciation et respecte les conditions de fond et de forme dont les textes imposent la réalisation (sur tous ces points, voir ATF 108 Ib 209 = JdT 1984 I 331, cons. 2). 3.

Les fonctionnaires de la Commune de Renens sont soumis à un règlement communal intitulé "Statut du personnel de l'administration communale" (ci-après : le statut) du 17 novembre 1994, approuvé par le Conseil d'Etat dans sa séance du 26 avril 1995 et confirmé le 6 décembre 1995. Le statut prévoit, à son art. 81, que : "La Municipalité peut en tout temps licencier un fonctionnaire avec effet immédiat et pour justes motifs, après l'avoir entendu. Constituent de justes motifs le fait que le fonctionnaire ne remplit plus les conditions dont dépend la nomination et qui font que, selon les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne peut être exigée. Le dommage résultant des faits justifiant le renvoi peut faire l'objet d'une action pécuniaire." L'art. 82 du statut dispose pour sa part que : "Au cas où la nature des motifs ou de la fonction n'exige pas un renvoi immédiat, le fonctionnaire est entendu par la municipalité qui lui adresse un avertissement écrit et dûment motivé. Si les motifs invoqués dans l'avertissement se répètent ou perdurent, la procédure de l'article 81 s'applique."

4. S'agissant des mesures disciplinaires, l'art. 75 du statut dispose que : "La Municipalité peut prononcer une sanction contre le fonctionnaire qui néglige ses devoirs ou les enfreint intentionnellement. Le fonctionnaire est entendu. En cas d'action pénale, la procédure disciplinaire est suspendue jusqu'à la clôture de cette action. La municipalité peut toutefois ordonner la suspension préventive du fonctionnaire." Selon l'art. 76 du statut, les sanctions disciplinaires suivantes peuvent être prononcées : "a) l'avertissement écrit donné par le chef de service; b) le blâme infligé par la Municipalité; c) la réduction ou la suppression des augmentations ordinaires de traitement; d) la suspension jusqu'à sept jours, avec suppression de traitement; e) le déplacement dans une autre fonction sans réduction de traitement; f) le déplacement dans une autre fonction avec réduction de traitement; g) la révocation. Il ne peut être prononcé d'autres sanctions disciplinaires que celles mentionnées ci-dessus. Ces sanctions ne peuvent être cumulées; chaque sanction peut en revanche être accompagnée d'un avertissement ou d'une menace de révocation. Dans tous les cas, le principe de la proportionnalité doit être respecté." 5.

Le recourant fait valoir à l'encontre de la décision incriminée un premier moyen qui relève de la forme. Selon lui, la municipalité n'a pas respecté les exigences relatives au droit d'être entendu. Dans un arrêt du 31 octobre 1996, publié dans la RDAF 1997, p. 79, le tribunal de céans a rappelé en substance que le droit d'être entendu comprenait le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit rendue à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos, celui de se faire représenter et assister et enfin celui d'obtenir une décision. En matière de licenciement de fonctionnaire ou d'employé communaux et

même en l'absence de texte topique prévoyant expressément l'audition préalable de l'intéressé, voire une enquête, une décision de renvoi pour justes motifs ne peut être prise avant que l'intéressé n'ait été dûment informé des faits qui lui étaient reprochés et de la possibilité d'un renvoi en raison de ces faits, qu'il ait été mis en mesure pratiquement de pouvoir les contester, d'en atténuer la portée, ou, d'une manière générale, de faire valoir les moyens susceptibles de modifier l'appréciation de l'autorité de nomination (Ibidem, p. 82). En l'espèce, contrairement aux affirmations du recourant, force est de constater que les conditions énumérées ci-dessus ont bien été remplies. Si dans le cadre de la première décision de licenciement du 28 octobre 1996, l'autorité intimée - qui a toutefois entendu A.\_\_\_\_\_ - n'a peut-être pas respecté toutes les exigences du droit d'être entendu au sens décrit ci-dessus, sa nouvelle décision du 21 mai 1997 n'est en revanche pas susceptible d'être critiquée à cet égard. En effet, l'intéressé a été informé des faits qui lui étaient reprochés au plus tard lors de la réception de la première décision (28 octobre 1996); il a de même pu prendre conscience des conséquences qui en découlaient (licenciement avec effet immédiat). Il a été en mesure de contester les griefs allégués, non seulement dans le cadre de son recours du 15 novembre 1996, mais également au cours de son audition du 20 mai 1997. Il a par ailleurs eu pleinement connaissance de tous les éléments le concernant, puisqu'il a pu consulter dans le cadre du premier recours devant le Tribunal administratif l'ensemble du dossier produit par la municipalité. Enfin, il a pu se faire assister d'un mandataire professionnel lors de son audition du 20 mai 1997. La critique formulée par A.\_\_\_\_\_, selon laquelle aucune question ne lui aurait été pratiquement posée sur les faits reprochés et sur la décision de renvoi envisagée à son encontre, n'est pas pertinente. Il lui était en effet loisible de s'exprimer spontanément, soit personnellement, soit par l'intermédiaire de son avocat, et d'apporter le cas échéant les preuves de nature à contester le bien-fondé des griefs formulés contre lui, d'autant plus qu'il avait bénéficié de plus de sept mois pour préparer sa défense (1ère décision du 28 octobre 1996, audition du 20 mai 1997). Dans de telles conditions, la décision entreprise ne saurait être annulée pour des motifs formels et il y a dès lors lieu d'entrer en matière sur le fond. 6. a) Selon une distinction traditionnelle, le licenciement d'un fonctionnaire pour justes motifs est ordonné lorsque d'après les règles de la bonne foi, le rapport de travail ne peut pas être poursuivi ou que son maintien serait préjudiciable à la bonne marche ou à la bonne réputation de l'administration. En revanche, la révocation disciplinaire est la conséquence d'une violation fautive des devoirs de service ou de fonction (voir sur cette distinction Tribunal administratif, arrêts GE 95/039 du 28 novembre 1996 et GE 93/014 du 17 mai 1993; P. Hänni, La fin des rapports de service en droit public, RDAF 1995, p. 420 ss). Dans sa pratique, le tribunal de céans a fréquemment jugé que même s'ils conduisent au même résultat, le renvoi pour justes motifs et la révocation disciplinaire sont des mesures distinctes tant par la nature des motifs pouvant les justifier que par les procédures permettant de les appliquer. Il a ajouté que ces deux types de mesures étaient incompatibles en ce sens que l'autorité communale devait choisir l'une d'entre elles et que parfois, ce choix était limité par des dispositions réglementaires expresses (GE 96/076 du 5 décembre 1996; GE 96/061 du 31 octobre 1996; GE 93/042 du 15 octobre 1993; voir encore sur cette distinction et ses rapports avec la notion de justes motifs en droit du contrat de travail selon l'art. 337 CO, GE 95/039 du 28 novembre 1996 ainsi que la doctrine et la jurisprudence citées). b) S'agissant du choix entre les deux types de mesures en fonction des motifs invoqués, le tribunal s'en remet en général, au moins implicitement, à la qualification adoptée par l'autorité intimée, examinant sous l'angle des justes motifs même des

circonstances constituant manifestement des fautes de service (GE 96/076 du 5 décembre 1996 relatif à l'inobservation de l'horaire de travail; GE 96/061 du 31 octobre 1996 concernant le désordre et insuffisances dans le travail; GE 95/085 du 4 décembre 1995, établissement délibérément inexact d'un document officiel; GE 95/061 du 30 août 1995, indiscipline et absences injustifiées). Il est cependant aussi arrivé, lorsque la question n'était pas résolue par l'autorité intimée, que le tribunal juge qu'il y avait lieu d'appliquer celles des dispositions qui étaient plus spécifiquement adaptées au cas visé, à savoir les dispositions disciplinaires du statut communal lorsqu'était en cause le licenciement d'un fonctionnaire motivé par des fautes de service (GE 92/077 du 26 novembre 1992). c) Il n'est toutefois pas certain que l'on puisse s'en tenir à la pratique selon laquelle, même lorsque les griefs formulés contre un fonctionnaire constituent des fautes de service, l'autorité municipale serait libre de choisir d'engager une procédure disciplinaire ou d'utiliser les dispositions relatives au congé pour justes motifs. Cela aurait en effet pour conséquence difficilement soutenable qu'il suffirait à l'autorité municipale de qualifier les griefs qu'elle invoque de "justes motifs" pour s'affranchir du respect des garanties formulées en général par les règles de la procédure disciplinaire. On peut donc se demander si l'on ne devrait pas considérer que seule la voie de la procédure disciplinaire reste ouverte lorsque les faits invoqués constituent ou impliquent une faute de service (voir sur ce point ATF 104 Ia 161, consid. 3a in fine). Cette question peut toutefois rester ouverte en l'espèce, puisque le statut n'offre pas plus de garanties de procédure au fonctionnaire en matière de mesure disciplinaire qu'en matière de renvoi pour justes motifs. Dans les deux cas en effet, le statut ne prévoit que l'audition du fonctionnaire (art. 75 al. 1 et 81 al. 1 statut). 7. Dans le cas présent, le recourant soutient que ce sont des fautes de service qui lui sont reprochées et qui lui sont imputées subjectivement et que, partant, seule une sanction disciplinaire en application de l'art. 76 du statut pouvait être envisagée contre lui. La révocation au sens de cette disposition serait injustifiée puisqu'elle ne peut être envisagée qu'en présence de fautes très sérieuses ou si elle a été précédée d'avertissements répétés, voire d'autres sanctions. Selon lui, les avertissements qui lui ont été notifiés sont très anciens et la décision attaquée viole manifestement le principe de la proportionnalité rappelée à l'art. 76 du statut. De son côté, la municipalité estime que les manquements répétés de A.\_\_\_\_\_ et plus particulièrement la falsification de sa feuille de présence du mois de septembre 1996 sont constitutifs de justes motifs au sens de l'art. 81 al. 2 du statut. En fait, il y a lieu d'examiner si les griefs formulés à l'égard de l'intéressé représentent des justes motifs de nature à justifier un renvoi avec effet immédiat, puisque telle a été la voie choisie par l'autorité intimée, étant précisé que dans ce domaine également, la municipalité est tenue de respecter le principe de la proportionnalité (P. Hänni, op. cit. p. 422). Le statut dispose que doit être tenu pour de justes motifs le fait que le fonctionnaire ne remplit plus les conditions dont dépend la nomination et qui font que, selon les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne peut être exigée (art. 81 al. 2 statut). Le concept de justes motifs, qui est commun au licenciement par l'administration et à la résiliation immédiate selon l'art. 337 CO, implique donc qu'au regard des règles de la bonne foi, les rapports de travail ne peuvent être poursuivis (P. Hänni, op. cit., p. 422 + réf. cit.). Selon la doctrine et la jurisprudence, une résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs au sens de l'art. 337 al. 2 CO suppose des manquements particulièrement graves du travailleur. D'une part, ces manquements seront objectivement de nature à ruiner la confiance qui est une base essentielle du rapport de travail. A tout le moins seront-ils de nature à ébranler cette confiance à tel point qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation du rapport

de travail. D'autre part, les manquements en question auront effectivement ruiné ou ébranlé la confiance réciproque. S'il s'agit de manquements moins graves, ils auront été répétés malgré un avertissement. Pour déterminer la gravité des manquements reprochés au travailleur, il y a lieu de tenir compte des circonstances du cas particulier, notamment de la situation et de la responsabilité du travailleur, comme aussi de la nature et de la durée des relations contractuelles (C. Brunner, J.-M. Bühler, J.-B. Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2 ed., p. 227; M.-G. Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1997, p. 319; B. Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail : Les justes motifs, in : Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 51 ss, ATF 116 245, JT 1990 I 581; ATF 104 II 29, JT 1978 I 514 + réf. cit.). Les tribunaux ont notamment admis une grave violation des obligations découlant du contrat de travail dans les circonstances suivantes : comportement délictueux relatif aux rapports de travail (des soupçons contre un tel comportement ne suffisent pas tant qu'il n'est pas établi), un refus persistant d'exécuter la prestation de travail ou encore une concurrence délibérée au détriment de l'employeur (SJ 1986, p. 300). En présence de non-respect du temps de travail, il faut en règle générale que le comportement ait fait l'objet d'un avertissement formel de la part de l'employeur et qu'il se répète nonobstant cette mise en garde, ou encore que les manquements se répètent (C. Decurtins, Die fristlose Entlassung, Sachverhalte und Urteile, 100 Gerichtssentscheide aller Instanzen, p. 21). Dans le cas présent, les nombreuses absences injustifiées du recourant, ainsi que son non-respect de l'horaire de travail ne suffiraient peut-être pas à constituer à eux seuls des manquements suffisamment graves pour justifier un congé immédiat s'ils ne s'étaient pas répétés pendant de nombreuses années. Depuis son engagement en 1971 jusqu'à fin 1984, le recourant n'a pas fait l'objet de moins de dix mesures de la part de la municipalité (avertissements, déductions de jours de vacances, menace de mutation, mise au provisoire, soumission à un horaire fixe, etc.). Le 15 septembre 1978, le 7 septembre 1979 et le 21 décembre 1984, A. \_\_\_\_\_ a reçu trois ultimes avertissements avant révocation. Toutes ces mesures reposaient en substance sur des absences injustifiées. Si depuis cette dernière date, aucune pièce produite au dossier n'établit l'existence d'un nouvel avertissement écrit, quatre rapports du chef de service de l'intéressé font à nouveau état de défaut de ponctualité et de nombreuses absences en cours de journée injustifiées. Ces rapports, établis entre 1985 et 1990, n'ont certes pas fait l'objet, comme exposé ci-dessus, de remarques écrites. G. \_\_\_\_\_ a toutefois déclaré avoir régulièrement dû remettre à l'ordre le recourant verbalement, y compris ces dernières années et toujours pour les mêmes raisons. De même, en 1994, C. \_\_\_\_\_, directeur municipal des travaux, a clairement informé A. \_\_\_\_\_ qu'il ne tolérerait pas d'absences injustifiées. Ces dernières se sont malgré tout répétées au point de rendre nécessaire la mise sur pied d'un contrôle précis au moyen d'une enquête. Celle-ci a démontré la persistance du recourant à se croire autorisé à prendre les plus grandes libertés avec son horaire de travail. Une telle attitude représente une des façons les plus caractérisées de tromper son employeur à propos d'un élément important du rapport qui les lie, à savoir celui du respect du temps de travail convenu. Cette tromperie est en l'espèce d'autant plus grave que, depuis le 1er janvier 1985, l'intéressé s'était vu imposer un horaire fixe, l'obligeant à entrer en service au bureau le matin et l'après-midi, et non pas sur un chantier, et lui interdisant d'effectuer des travaux à l'extérieur sans l'autorisation expresse du chef de service. Dans de telles circonstances, c'est à juste titre que la décision attaquée retient l'existence de justes motifs au sens décrit ci-dessus en invoquant les absences injustifiées du recourant et son non-respect de l'horaire de travail. La décision en cause est également pleinement justifiée si on l'examine au regard

du second grief formulé à l'encontre du recourant, soit la falsification de sa feuille de contrôle de présence du mois de septembre 1996. Les contrôles effectués par la chef de l'office du personnel démontrent à l'évidence que A. \_\_\_\_\_ a fait figurer des renseignements inexacts sur cette feuille de présence et que durant la période comprise entre le 2 et le 10 septembre 1996, soit pendant 5 jours de travail effectifs, plus de 10 heures ont été irrégulièrement portées en compte alors que l'intéressé ne se trouvait ni à son bureau ni en déplacement à l'extérieur. L'argument du recourant consistant à invoquer de nombreux déplacements sur des chantiers, notamment sur celui du ruisseau des Baumettes situé à quelque cent mètres de chez lui, ne saurait être retenu. Les témoignages entendus à ce sujet vont dans un sens contraire. D'une part, G. \_\_\_\_\_ a déclaré s'être abstenu d'envoyer l'intéressé sur un chantier pendant la période en cause, puisqu'il savait qu'un contrôle des heures de présence du recourant était effectué. La seule exception concerne le chantier du ruisseau des Baumettes, pour lequel G. \_\_\_\_\_ s'est fait remplacer par l'intéressé, mais à une seule reprise et à concurrence d'une heure au maximum. D'autre part, J. \_\_\_\_\_ a déclaré n'avoir rencontré qu'à une seule occasion A. \_\_\_\_\_ sur le chantier des Baumettes, vraisemblablement au début du mois de septembre 1996. Pour expliquer ces importantes absences entre le 2 et 10 septembre 1996, le recourant tente d'invoquer en outre une panne du système informatique de la commune, laquelle l'aurait empêché de travailler. Ici encore, cet argument ne peut être retenu pour les raisons suivantes. S'il est exact qu'une panne de l'imprimante s'est déclarée le 30 août 1996 comme le confirme la facture de la société D. \_\_\_\_\_ du 10 septembre 1996 produite à l'audience, cette défectuosité a toutefois pu être réparée le 2 septembre 1996. Le recourant affirme pour sa part que la panne du 2 septembre 1996 ne concernait en fait pas l'imprimante et que le système informatique n'a plus fonctionné jusqu'au mois d'octobre 1996. Peu importe en définitive que cette question n'ait pu être éclaircie avec certitude, puisque l'intéressé n'avait de toute façon pas l'autorisation de quitter sa place de travail sans la permission préalable de son chef de service. En l'occurrence, G. \_\_\_\_\_ n'a, comme exposé ci-dessus, jamais autorisé l'intéressé à se déplacer à l'extérieur durant la période en cause, exception faite de la courte absence sur le chantier des Baumettes. Au surplus, l'impossibilité d'utiliser le système informatique n'empêchait nullement A. \_\_\_\_\_ d'effectuer d'autres travaux au bureau ou, dans le cas contraire, aurait dû l'inciter à demander des instructions à son chef de service au lieu de quitter, sans aucun scrupule apparemment, son poste de travail. En résumé, le comportement du recourant faisant fi des obligations relatives à son horaire et des nombreux avertissements qui lui ont été signifiés constitue un manquement répété de nature à ruiner la confiance de la municipalité. De plus, à supposer que l'on eût pu exiger de l'autorité intimée la poursuite des rapports de service dans la mesure où elle avait toléré pendant de nombreuses années des absences injustifiées, force est d'admettre que la falsification de la feuille de présence en septembre 1996 était de nature à rompre définitivement un lien de confiance déjà fortement entamé par les innombrables incartades de l'intéressé. La municipalité était par conséquent en droit de déduire de ce comportement une véritable inaptitude à observer les devoirs généraux de la fonction, ce qui constitue un motif grave de renvoi (v. par exemple RDAF 1995, p. 447) ou, ce qui revient au même, à considérer que le recourant ne remplissait plus les conditions dont dépendait sa nomination (art. 81 al. 2 statut). Elle devait également prendre en considération l'effet déplorable que le comportement de A. \_\_\_\_\_ ne pouvait manquer de susciter au sein même de l'administration. Il était même à cet égard de son devoir d'éviter que ne s'accrédite l'idée selon laquelle l'autorité s'accommoderait indéfiniment de violations constantes et répétées

des obligations de service. En fait, en persistant malgré les remarques et les avertissements à s'octroyer des libertés avec l'horaire qui lui était pourtant imposé, A. \_\_\_\_\_ a adopté une attitude à la limite de la provocation à l'égard de ses supérieurs, attitude encore aggravée par la falsification du mois de septembre 1996. Un tel comportement ne laissait dès lors plus guère de choix à la municipalité, dont la décision résiste en tout cas au grief d'abus du pouvoir d'appréciation (art. 36 lit. a LJPA). 8. On relèvera enfin - par surabondance de droit - que le licenciement de A. \_\_\_\_\_ serait tout autant justifié si l'on adoptait la thèse de ce dernier, selon laquelle la municipalité aurait dû sanctionner une violation fautive des devoirs de service ou de fonction en application de l'art. 75 du statut. La révocation disciplinaire est une mesure qui suppose également des justes motifs, d'une nature particulière, puisqu'elle est la conséquence d'une violation fautive des devoirs de service ou de fonction (P. Hänni, op. cit., p. 422). Dans le cas présent, on pourrait à l'évidence considérer que le recourant n'a pas seulement négligé ses devoirs, mais les a encore enfreints intentionnellement. Il n'a manifestement pas exercé sa fonction avec fidélité; il n'y a à l'évidence pas consacré tout son temps (art. 11 du statut). Il n'a de même pas respecté les règles relatives à la conduite dans le travail (l'art. 16 du statut dispose que "le fonctionnaire ne peut quitter son travail sans l'autorisation expresse de son chef" ) et ne s'est incontestablement pas conformé aux instructions de ses supérieurs en ne respectant délibérément pas les injonctions qui lui avait été données, ni en ce qui concerne son horaire de travail, ni en ce qui concerne ses absences du bureau (l'art. 18 du statut stipule que "le fonctionnaire doit se conformer aux instructions de ses supérieurs..." ). Dans ces conditions, la municipalité aurait parfaitement été en droit de considérer, au regard des antécédents du recourant, qu'une nouvelle sanction disciplinaire autre que la révocation aurait à nouveau été dépourvue d'effet. En prononçant une révocation au sens de l'art. 76 al. 1 lit. g du statut au lieu d'un renvoi pour justes motifs prévu à l'art. 81 du statut, l'autorité intimée n'aurait en aucun cas abusé de son pouvoir d'appréciation, la mesure en cause n'ayant dans cette hypothèse été ni objectivement insoutenable, ni arbitraire. 9. Le recourant conteste enfin le bien-fondé du renvoi avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 81 du statut, dans la mesure où la municipalité a attendu plus de six mois après la survenance des faits pour prendre sa décision. Il est exact qu'un licenciement pour justes motifs implique l'obligation pour l'employeur d'agir sur le champ, soit dès la connaissance du motif invoqué. Il est toutefois nécessaire de lui laisser le temps d'une réflexion suffisante, proportionnelle aux circonstances, éventuellement même le temps de prendre conseil (E. Schweingruber, Commentaire du contrat de travail selon le Code fédéral des obligations, p. 196; C. Brunner, J.-M. Bühler, J.-B. Waeber, op. cit., p. 229; B. Schneider, op. cit., p. 64; ATF 93 II 18, JT 1968 I 63; RO 97 II 142 et RO 99 II 308). En l'espèce, la municipalité a été contrainte d'attendre la remise de la feuille d'heures du mois de septembre 1996 pour pouvoir la comparer aux constatations faites parallèlement par le chef de l'office du personnel. Elle n'a ainsi pas été en mesure de constater la falsification des rapports d'activité avant les premiers jours du mois d'octobre 1996. A ce moment-là, F. \_\_\_\_\_ a fait rapport au municipal des travaux, qui a ensuite informé une délégation de la municipalité chargée des affaires du personnel. En raison des vacances d'automne, la municipalité n'a pu prendre sa décision avant le 28 octobre 1996, ce qui, compte tenu des circonstances, n'est pas excessif. Il ressort d'ailleurs des pièces du dossier que l'autorité intimée a encore préalablement demandé un avis de droit extérieur pour s'assurer que le comportement du recourant constituait bien un juste motif de licenciement avec effet immédiat au sens de l'art. 81 du statut. Le temps qui s'est écoulé entre la première décision

du 28 octobre 1996 et la seconde décision du 21 mai 1997 ne saurait de même être reproché à la municipalité. En effet, si l'on exige de l'employeur une réaction très rapide, c'est essentiellement pour éviter de laisser croire à l'employé maintenu à son poste après la découverte des motifs graves que l'employeur s'accommode de ce maintien, ce qui émuellerait l'image d'une rupture définitive de la confiance. Dans le cas présent, A. \_\_\_\_\_ n'a jamais repris son travail depuis le 28 octobre 1996, l'effet suspensif n'ayant pas été requis dans le cadre du premier procès, d'une part, et ayant été refusé dans le cadre du second, d'autre part. Il savait donc parfaitement à quoi s'en tenir depuis de nombreux mois. Enfin, lorsque l'autorité intimée a constaté que sa première décision devait être annulée, pour de pures raisons de forme, elle a immédiatement repris la procédure et la seconde décision est intervenue dans les meilleurs délais (décision du 28 octobre 1996, annulée le 24 avril 1997, délai fixé à l'intéressé pour faire valoir ses moyens échéant le 15 mai 1997, audition du recourant le 20 mai 1997, nouvelle décision du 21 mai 1997). Cela étant, le renvoi en cause ne saurait être considéré comme tardif. 10. Il résulte de ce qui précède que le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. S'agissant des frais, le Tribunal administratif a récemment décidé de modifier sa jurisprudence pour renoncer à percevoir des émoluments judiciaires en matière de contentieux de la fonction publique communale, cela en application du principe de l'égalité de traitement, puisque les conflits du travail en droit privé font l'objet de procédures gratuites lorsque la valeur litigieuse n'excède pas Fr. 20'000.- (art. 343 al. 2 CO), et par analogie avec la jurisprudence développée par la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral (JAAC 59 / 1995 no 2 p. 28 consid. 5). Il s'en tiendra donc à cette nouvelle règle. En ce qui concerne les dépens, le Tribunal administratif considère que le litige opposant une autorité municipale à un membre de l'administration communale à propos d'un licenciement ou d'une mesure analogue revêt un caractère particulier justifiant en équité que l'on renonce à allouer des dépens, conformément au principe de l'art. 55 al. 3 LJPA (voir par exemple Tribunal administratif, arrêts AC 91/184 du 22 septembre 1992; GE 92/077 du 26 novembre 1992; GE 93/130 du 20 avril 1994). Il n'en sera donc pas alloué à l'autorité intimée.

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