

VD_OMNI GE.1998.0015 vom 13. Juli 1999

VD Tribunal cantonal, 1999-07-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.1998.0015

FR: VD_OMNI GE.1998.0015 du 13 juillet 1999

IT: VD_OMNI GE.1998.0015 del 13 luglio 1999

Regeste

c/Municipalité d'Orbe | Le renvoi pour justes motifs n'implique pas nécessairement une faute grave. In casu, concierge déplacé une première fois et qui se montre lent, peu efficace et dispersé dans son nouvel emploi au service de la voirie, malgré les avertissements reçus. Renvoi confirmé.

Erwägungen

E. 1

que "Toute décision prise par la Municipalité concernant la situation d'un fonctionnaire peut faire l'objet d'un recours au Tribunal administratif dans les dix jours suivant sa communication." 2. Le recourant, s'il admet que les conditions de forme et de délai de son licenciement ont été respectées, conteste que soient remplies les conditions de fond du licenciement pour de justes motifs. En d'autres termes, le recourant conteste avoir réalisé en sa personne et par son comportement un juste motif au sens de l'article 40 alinéa 2 du statut. Il fait valoir à l'encontre de la décision incriminée que, dans ses fonctions successives exercées auprès de la Commune d'Orbe, il n'a pas réalisé en sa personne un "juste motif" de licenciement. Les problèmes de travail et de rendement rencontrés par le recourant seraient essentiellement dus à la manière incorrecte dont l'ont traité, selon lui, les personnes dont il dépendait directement. La souffrance, puis l'état dépressif qui s'en sont suivis se sont ajoutés aux soucis causés au recourant par les graves problèmes de santé de son épouse et par la lourde épreuve que constitue pour son couple le fait d'avoir un fils handicapé. L'ensemble des arguments présentés par le recourant concernant ses rapports de travail en tant que concierge des écoles primaires du 1er janvier 1992 au

E. 5

janvier 1997 ne sont pas pertinents. En effet, la Municipalité d'Orbe a licencié le recourant en tant qu'employé du service des travaux-voirie et non en tant que concierge. Il reste à examiner si les circonstances invoquées par la Municipalité d'Orbe et se rapportant uniquement à la fonction d'employé du service des travaux-voirie peuvent justifier un licenciement pour justes motifs, au regard notamment du principe de la proportionnalité.

3. En substance, l'autorité intimée invoque principalement la difficile intégration du recourant dans l'équipe des travaux-voirie, sa façon de travailler lente et dispersée, à la limite de la fainéantise, son comportement enfantin qui ne contribuait pas toujours à donner une bonne image des services communaux. De son côté, le recourant estime que ses supérieurs directs lui posaient des exigences impossibles à remplir et le traitaient de façon indigne, à tel point qu'il a fini par être atteint dans sa santé. S'agissant de la réalité des faits, et au terme de l'instruction qu'il a conduite, le tribunal constate que les reproches formulés à l'encontre du recourant et concernant son travail au service des travaux-voirie sont les mêmes que ceux qui avaient amené la municipalité à transférer le

recourant du poste de concierge à celui d'employé du service des travaux-voirie. Le tribunal tient pour constant que le recourant était lent et dispersé dans l'exécution des tâches qui lui étaient attribuées au service des travaux-voirie et qu'il manifestait un comportement immature sur le lieu de travail. Les déclarations des témoins entendus par le tribunal concordent, pour l'essentiel, sur les faits suivants : le recourant n'exécutait pas sa part de travail, n'était pas efficace, se laissait distraire facilement des tâches à accomplir, discutait avec des tiers. Il en résultait des problèmes relationnels avec ses supérieurs et les autres collaborateurs du service des travaux-voirie. Ainsi les deux collègues du recourant au service des travaux-voirie entendus par le tribunal ont déclaré de façon concordante qu'ils devaient exécuter en partie le travail du recourant, en plus du leur, parce que ce dernier se laissait distraire, faisait mal son travail ou discutait. 4. Divers manquements pouvant être ainsi imputés au recourant, il reste à en apprécier la gravité pour décider s'ils peuvent justifier une résiliation des rapports de service à forme de l'article 40 alinéas 1 et 2 du statut. Il convient de relever préliminairement, à cet égard, que la disposition précitée n'exige pas que les circonstances incriminées soient constitutives d'une faute grave; ce serait restreindre à l'excès la notion de justes motifs que de ne retenir ceux-ci que dans les cas où une ou des fautes graves ont été commises. En l'espèce, en tout cas, l'autorité municipale a pu constater qu'une série de comportements contre lesquels elle avait formellement mis en garde l'intéressé se reproduisaient, de manière constante, au point que la bonne marche et la bonne réputation de l'administration en étaient affectées. Le fait que le recourant n'ait pas modifié ses comportements sur son lieu de travail ne semble pas imputable à une mauvaise volonté de sa part, mais plutôt à un manque de maturité qui l'empêchait d'appréhender à leur juste valeur les mises en garde de l'autorité intimée et d'adapter ses comportements en conséquence. Il n'en reste pas moins que, dans les faits, le recourant ne parvenait pas à la rentabilité attendue par la Commune d'Orbe et obtenue de ses autres employés. Il en résultait des tensions au sein du personnel, tensions qui avaient également un effet nuisible. Par ailleurs, c'est à la suite d'un transfert de poste que le recourant était employé au service des travaux-voirie, transfert qui avait eu lieu suite à des manquements retenus à l'encontre du recourant et qui se sont reproduits dans son nouveau poste. Dans ces circonstances, on ne peut reprocher à la Municipalité d'Orbe d'avoir renoncé à une nouvelle tentative de transfert de poste et d'avoir choisi le licenciement pour justes motifs. 5. Il s'ensuit que le recours doit être rejeté. Selon la pratique que suit désormais le tribunal, il ne sera pas prélevé d'émolument, s'agissant d'un contentieux relevant de la fonction publique communale. En ce qui concerne les dépens, le tribunal considère que le litige opposant une autorité municipale à un membre de l'administration communale à propos d'un licenciement revêt un caractère particulier justifiant en équité que l'on renonce à allouer des dépens, conformément au principe de l'article 55 alinéa 3 LJPA (voir par exemple arrêts GE 92/077 du 26 novembre 1992; GE 93/130 du 20 avril 1994; GE 97/080 du 30 septembre 1997). Il n'en sera donc pas alloué à l'autorité intimée.