

## **VD\_OMNI GE.2002.0038 vom 18. April 2006**

VD Tribunal cantonal, 2006-04-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2002.0038](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2002.0038)

FR: VD\_OMNI GE.2002.0038 du 18 avril 2006

IT: VD\_OMNI GE.2002.0038 del 18 aprile 2006

### **Regeste**

X. /Municipalité de Pully | Le licenciement pour justes motifs ne peut être prononcé qu'après audition du fonctionnaire. La violation du droit d'être entendu peut toutefois être réparée, conformément au principe dit de la "guérison", si le recourant a pu s'exprimer devant l'autorité de recours et si celle-ci jouit d'un plein pouvoir d'examen. En l'occurrence, bien que le pouvoir d'examen du tribunal soit limité au contrôle de la légalité, les griefs invoqués par le recourant relèvent de la légalité, de sorte que le tribunal peut les revoir librement.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Le recourant allègue que la procédure de licenciement, respectivement de révocation, n'a pas été respectée. Il soutient notamment que la violation fautive d'un devoir de service ne peut en aucun cas fonder un licenciement pour justes motifs, parallèlement à la voie disciplinaire. Le règlement pour le personnel de l'administration (RPAC) ouvre deux voies à l'encontre d'un fonctionnaire qui viole ses obligations de service : le renvoi pour juste motif prévu à l'art. 68 RPAC et les mesures disciplinaires des art. 72 ss RPAC, complétés par l'art. 82 du règlement de service du corps de police (RSCP). L'art. 68 RPAC dispose ce qui suit : « La municipalité peut en tout temps licencier un fonctionnaire pour de justes motifs en l'avisant trois mois à l'avance au moins. Si la nature des motifs le justifie, le licenciement peut prendre effet immédiatement. Constituent de justes motifs : l'incapacité, l'insuffisance, le fait que le fonctionnaire ne remplit plus les conditions dont dépendait sa nomination et toutes autres raisons qui rendent le maintien en fonction préjudiciable à la bonne marche ou à la bonne réputation de l'administration ». Les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou d'employés publics 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 (ATF non publié 2P. 163/2005 du 31 août 2005 ; Hänni, RDAF 1995 p. 421 ss ; TA GE 2003/0022 du 23 juillet 2003). L'examen des justes motifs ne se fait pas de façon générale et abstraite, mais dépend concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail, ainsi que du genre et de l'importance des griefs en cause (cf. ATF non publié 2P 163/2005). L'art. 69 al. 1 RPAC précise que le licenciement pour de justes motifs ne peut être prononcé qu'après audition du fonctionnaire. S'agissant des mesures disciplinaires, la sanction la plus grave est la révocation. L'art. 75 al. 2 RPAC stipule : « La mise au statut provisoire et la révocation d'un fonctionnaire sont prononcées en cas de faute grave ou d'infraction répétées à ses obligations ». L'art. 82 RSCP, qui renvoie pour le surplus au RPAC, précise que la

révocation peut être prononcée pour les motifs suivants : « Contre un membre du corps qui ne remplit plus les conditions de nomination, notamment en ce qui concerne le casier judiciaire ; Contre un membre du corps qui, en service ou hors service, notamment : (...) porte atteinte de toute autre manière à la réputation du corps ». L'art. 76 RPAC spécifie que les peines disciplinaires ne peuvent être prononcées qu'après enquête ordonnée par la municipalité qui peut charger un tiers d'y procéder. Selon la jurisprudence du Tribunal Fédéral, lorsque qu'il y a violation fautive des devoirs de service, l'autorité peut librement opter pour l'une ou l'autre voie, pour autant que son choix ne tende pas à éluder des règles de procédure (ATF non publié 2P.12/1997 du 23 mai 1997). La doctrine a précisé ceci : « Un manquement aux devoirs de service n'exclut pas en principe un licenciement par l'administration. Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute de ce type de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, pourra être décidé à la place de la révocation disciplinaire. Cependant, ce procédé n'est admis dans la pratique que lorsqu'il ne vise pas à éluder la procédure disciplinaire, laquelle comprend des garanties de procédure et les voies de droit qui s'y rattachent. » (Hänni, La fin des rapports de service en droit public, RDAF 1995 p. 423). En l'occurrence, le comportement du recourant pouvait fonder aussi bien un licenciement pour justes motifs qu'une révocation. Pour un agent de police, qui doit dénoncer sans délai les infractions qui parviennent à sa connaissance (v. art. 38 du règlement de service du corps de police), se rendre coupable dans l'exercice de ses fonctions d'une entrave à l'action pénale constitue à l'évidence une faute professionnelle grave. Comme l'a rappelé le commandant de la police cantonale, il en allait de la crédibilité de la police judiciaire auprès des magistrats au nom desquels la police procède par délégation. En outre, le recourant ne remplissait plus les conditions dont dépendait sa nomination du fait de la condamnation pénale avec inscription au casier judiciaire. L'intimée n'a par conséquent pas abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant d'une part que le comportement du recourant, respectivement sa condamnation pénale, constituait une faute grave et d'autre part, que cette faute justifiait un licenciement, étant précisé qu'aucune règle de procédure n'a en l'espèce été éludée au détriment du recourant.

## **E. 2**

a) Le recourant allègue que les conditions d'un licenciement pour justes motifs n'étaient pas remplies, vu l'écoulement du temps entre la connaissance des faits reprochés le 14 février 2001 et la décision de la municipalité du 17 avril 2002, soit un an et deux mois. aa) Il invoque les dispositions de droit privé, en particulier l'art. 337 CO qui traite de la résiliation immédiate pour justes motifs applicable selon lui par analogie. Selon la jurisprudence y afférente, une résiliation immédiate ne vaut que si elle est signifiée immédiatement après la connaissance des justes motifs, soit dans un délai de 2 à 3 jours (cf. JAR 1994, p. 223 ; ATF 97 II 146). Cette règle s'explique par le fait que les motifs sont d'une telle importance qu'ils ne permettent plus la continuation des rapports de travail qui doivent être interrompus immédiatement. Si la partie tarde à invoquer ses justes motifs, elle ne peut plus prétendre que la continuation des rapports de travail est devenue inacceptable (TA GE 97/0087 du

## **E. 6**

janvier 1998). En l'espèce, le recourant n'a pas été licencié avec effet immédiat. La résiliation du contrat s'est faite moyennant un préavis de trois mois, avec libération

immédiate de l'obligation de travailler. La jurisprudence précitée ne peut donc être transposée telle quelle dans le présent cas ; en particulier la condition d'immédiateté de la communication des justes motifs ne trouve pas la même justification en cas de licenciement avec un préavis (soit un licenciement ordinaire en droit privé). bb) Indépendamment de ce qui précède, on doit conclure que la municipalité n'a pas tardé à agir. On ne saurait en effet lui reprocher d'avoir attendu l'issue de l'enquête pénale - qui pouvait amener d'autres éléments à charge ou à décharge que ceux dont elle disposait déjà - pour prendre une décision en toute connaissance de cause. Dans cette mesure, on doit considérer que les justes motifs de sa décision du 17 avril 2002 résidaient non pas déjà dans le comportement avoué par le recourant lors de l'accident, mais dans la confirmation des faits au terme de l'enquête, leur qualification pénale et la condamnation qui s'en est suivie. b) Le recourant allègue également que le licenciement constituait une atteinte au principe de la bonne foi. Il estime que la note du 12 mars 2001 par laquelle la commune de 1.\_\_\_\_\_ l'informait de ce qu'il était maintenu en activité (à l'exception de toutes activités de police judiciaire) laissait penser que l'intimée renonçait à prendre toutes mesures à son égard. Cet argument ne résiste pas à l'examen. D'une part cette note a été précédée d'un entretien au cours duquel le recourant a été informé de la gravité de sa faute - qualifiée même d'inadmissible - et du fait que son activité était maintenue « dans l'attente des conclusions de l'enquête pénale et de l'ouverture d'une procédure par la Municipalité », d'autre part elle est intitulée « Procédure en cours » et confirme l'entretien précité avec la précision que toute activité de police judiciaire est interdite au recourant, ceci sans attendre les conclusions de l'enquête pénale. Au vu de ces éléments, le recourant ne pouvait de bonne foi interpréter cette note comme une renonciation de la part de la municipalité à prendre d'autres mesures, alors même qu'une enquête pénale était pendante. Il devait au contraire s'attendre à ce que l'issue pénale amène la municipalité à rendre une décision définitive. 3. Le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu. a) La réglementation communale prévoit expressément que le licenciement pour de justes motifs ne peut être prononcé qu'après audition du fonctionnaire (art. 69 al. 1 RPAC). Le droit d'être entendu, garanti au surplus par l'art. 29 al. 2 Constitution fédérale (Cst.; art. 4 aCst.), comprend le droit pour l'intéressé de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 127 I 56 consid. 2b ; 126 I 15 consid. 2a/aa; TA, arrêt GE.1999.0051 du 21 novembre 2000). Il s'agit d'un droit de nature formelle dont la violation impose l'annulation de la décision attaquée, sans qu'il y ait lieu d'examiner les griefs soulevés par le recourant sur le fond (ATF 124 I 49 consid. 3a; 118 Ia 104 consid. 3c; arrêt TA GE.1999.0051 précité arrêt TA GE.2004.0032 du

## **E. 7**

mai 2004). Dans sa jurisprudence en matière de licenciement de fonctionnaires ou d'employés communaux, le Tribunal administratif a précisé à plusieurs reprises qu'une décision de renvoi pour justes motifs ne pouvait pas 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 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 (arrêt TA GE 2002/0090 et les références citées). b) En l'espèce, la municipalité a convoqué le recourant en date du 15 avril 2002 soit une fois le jugement et la sanction pénale connus. Il n'est pas contesté qu'à cette occasion, le

recourant a pu s'exprimer. Toutefois, celui-ci allègue que la décision de l'autorité avait déjà été prise lorsqu'il a eu la parole, ce que conteste l'autorité. Aucun procès-verbal n'ayant été tenu, il est difficile de savoir comment s'est déroulé cette séance. La question peut cependant demeurer ouverte pour les motifs évoqués ci-après. c) La jurisprudence admet que la violation du droit d'être entendu peut être réparée, conformément à la théorie dite de « la guérison », lorsque le recourant a eu la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen, revoyant toutes les questions qui auraient pu être soumises à l'autorité inférieure si celle-ci avait normalement entendu la partie. Faute de disposition contraire au sens de l'art. 36 lit. c LJPA, le pouvoir d'examen du tribunal administratif est limité au contrôle de la légalité. Les griefs invoqués par le recourant, à savoir l'existence de justes motifs, les conditions d'application de l'art. 68 RPAC, le principe de la proportionnalité et celui de l'égalité de traitement, sont précisément des griefs de légalité que le tribunal peut revoir librement. Il faut donc admettre que le droit d'être entendu a été réparé, dès lors que le tribunal de céans a tenu compte et répondu à ces griefs.

4. Selon le recourant, la décision querellée violerait le principe de la proportionnalité. Ce principe comporte traditionnellement trois aspects : d'abord le moyen choisi doit être propre à atteindre le but fixé (règle d'aptitude); deuxièmement, entre plusieurs moyens, on doit choisir celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés (règle de nécessité); enfin l'on doit mettre en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré avec le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (proportionnalité au sens étroit) (sur tous ces points, voir notamment RDAF 1998 I 175, et les réf. cit., plus particulièrement ATF 123 I 112). En l'espèce, la décision de licenciement apparaît comme proportionnée à l'ensemble des circonstances de l'affaire. Elle constitue une mesure nécessaire et adéquate pour écarter le recourant d'un poste pour lequel il ne remplit plus les conditions de confiance et d'intégrité exigées, pour préserver la crédibilité de la police judiciaire auprès du public et des autorités et, de manière générale, pour protéger la confiance que le public doit avoir dans le corps de police. Une mesure moins incisive telle un blâme, une suspension ou un déplacement - ne permettrait pas d'atteindre le but d'intérêt public visé. La municipalité a par ailleurs dans une certaine mesure tenté d'atténuer la sanction, en ne prononçant pas un licenciement avec effet immédiat (ou une révocation), mais en respectant le délai prévu par le statut communal. Les raisons invoquées par le recourant pour justifier son acte, qu'il qualifie d'honorables, ne peuvent avoir pour résultat de sauvegarder la crédibilité de la police. Le public, qui est en droit d'attendre une totale impartialité de sa police, pourrait au contraire craindre que celle-ci puisse se permettre de décider de cas en cas pour qui les lois et règlements doivent s'appliquer. Quand au fait que la municipalité n'a pas agi dès la connaissance des faits, on a vu que cela ne signifiait pas qu'elle considérait l'acte comme de peu de gravité, mais attendait d'en connaître toutes les incidences notamment pénales.

5. Le recourant invoque enfin une violation du principe de l'égalité, car l'autorité n'a pas pris une mesure analogue à l'égard de l'appointé B. \_\_\_\_\_, qui connaissait pourtant les faits. Selon la jurisprudence, l'autorité viole le principe de l'égalité de traitement posé à l'art. 8 Cst. lorsqu'elle traite de façon différente deux situations qui sont tellement semblables qu'elles requièrent un traitement identique ou lorsqu'elle traite d'une façon identique deux situations qui sont tellement différentes qu'elles requièrent un traitement différent (ATF 129 I 113 consid. 5.1 p. 125). Pour qu'il y ait inégalité de traitement, les décisions contradictoires doivent donc émaner de la même autorité; l'autorité doit se contredire elle-même. Comme cela a déjà été relevé, la décision querellée a été prise à la suite de la condamnation prononcée par le juge d'instruction. L'appointé B. \_\_\_\_\_,

qui était à l'époque un jeune agent subordonné à l'appointé X. \_\_\_\_\_, n'a pas été poursuivi. Quant au brigadier H. \_\_\_\_\_, il a bénéficié d'un non-lieu. La situation étant différente, le recourant ne saurait se plaindre d'une violation du principe de l'égalité. 6. Au vu de ce qui précède, la décision contestée doit être maintenue et le recours rejeté. S'agissant du contentieux de la fonction publique communale, les frais de procédure seront laissés à la charge de l'Etat. Le recourant qui succombe n'a pas droit à des dépens (art. 55 LJPA).

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