

VD_OMNI GE.2003.0107 vom 29. Dezember 2003

VD Tribunal cantonal, 2003-12-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2003.0107

FR: VD_OMNI GE.2003.0107 du 29 décembre 2003

IT: VD_OMNI GE.2003.0107 del 29 dicembre 2003

Regeste

c/ Municipalité de Lausanne | Décision de la municipalité de suspendre (avec traitement) un fonctionnaire en raison de ses agissements (injures à son supérieur et violence manifestée à son égard), en attendant l'issue d'une procédure de licenciement en cours. Recours de l'intéressé rejeté. Rappel des principes régissant la suspension provisoire.

Volltext

Vaud Tribunal cantonal Cour de droit administratif et public 29.12.2003 GE.2003.0107

c/ Municipalité de Lausanne | Décision de la municipalité de suspendre (avec traitement) un fonctionnaire en raison de ses agissements (injures à son supérieur et violence manifestée à son égard), en attendant l'issue d'une procédure de licenciement en cours. Recours de l'intéressé rejeté. Rappel des principes régissant la suspension provisoire.

CANTON DE VAUD TRIBUNAL ADMINISTRATIF A R R E T du 29 décembre 2003 sur le recours interjeté par X. _____, dont le conseil est l'avocat Alexandre Curchod, à Lausanne contre la décision de la Municipalité de Lausanne du 6 octobre 2003 le suspendant de sa fonction au sein du Service d'organisation et d'informatique de la Commune de Lausanne. * * * * * Composition de la section: M. Jean-Claude de Haller, président; M. Jean-Daniel Henchoz et M. Jean-Claude Maire, assesseurs. Vu les faits suivants: A. Le recourant X. _____, né en *****, a été engagé en 1988 au Service d'organisation et d'informatique de la Commune de Lausanne. Sa fonction d'organisateur ayant été supprimée en 1997, il a reçu une nouvelle affectation à la section « Clientage », son cahier des charges prévoyant la fourniture d'un support aux utilisateurs de la micro-informatique, notamment en répondant au « Helpdesk ». B. Dès la fin de 2001, des reproches ont été formulés au recourant quant à la manière dont il s'acquittait de sa tâche. Le 9 janvier 2002, le chef de service l'a mis en demeure de corriger la situation jusqu'au 30 juin suivant, évoquant la possibilité d'un licenciement dans l'hypothèse contraire. En vue de l'amélioration de ses prestations, une formation interne a été proposée à l'intéressé, le 7 mai 2002. C. En septembre 2002, l'intitulé de la fonction confiée au recourant a été modifié (spécialiste micro-informatique III), sans que ce changement modifie la classification de l'intéressé ni son traitement. D. Le 14 octobre 2002, le syndic de la Commune de Lausanne a informé le recourant qu'il avait décidé d'ouvrir une procédure de licenciement pour justes motifs, à forme de l'art. 71 du règlement pour le personnel de l'administration communale du 11 octobre 1977 (ci-après : RPAC). Cette procédure a débouché sur une « décision de principe » du 21 août 2003 de la Municipalité de Lausanne de licencier le recourant pour le 30 novembre 2003. Le dossier a été transmis à la Commission paritaire qui, le 30 octobre 2003, a approuvé cette décision de principe. La municipalité a alors notifié au recourant, le 25 novembre 2003, une décision de licenciement pour le 29 février 2004, avec maintien du

droit au traitement jusqu'à cette date. Le recourant ayant protesté, par courrier de son conseil du 28 novembre 2003, invoquant notamment une incapacité de travail pour raison médicale, la notification du 25 novembre 2003 a été annulée (courrier du 2 décembre 2003 du Service du personnel). E.

Le 1er octobre 2003, alors que la procédure décrite ci-dessus était en cours, un incident a opposé le recourant à son supérieur direct. Ce dernier en a rapporté les circonstances de la manière suivante (courrier informatique du 1er octobre 2003) : « (...) Cette après-midi, M. X. _____, a présenté une demande d'octroi de 2 heures supplémentaires à son chef M. A. _____. Cette demande était en parfaite contradiction avec les instructions très claires données à M. X. _____ qui précisent que tout travail en dehors de l'horaire normal doit être compensé par ses soins et ne nous semble nullement justifiée par les tâches confiées à l'intéressé. Cette demande a donc été rejetée par M. A. _____. Cette réponse négative a provoqué une réaction violente de M. X. _____ qui après avoir traité oralement M. A. _____ de plusieurs noms d'oiseau a saisi une chaise et tenté de l'utiliser comme matraque à l'encontre de M. A. _____. Par chance, la chaise lui a échappé des mains. Ce type de réaction qui n'était restée que verbale jusqu'à présent, est assez fréquent. Cette dernière escalade dans l'agressivité m'a forcé à réagir. Dans cette situation j'ai pris la liberté de renvoyer M. X. _____ chez lui cet après-midi. Je le rencontre demain matin à 8 heures avec l'intention de le suspendre jusqu'aux délibérés de la commission paritaire prévue le 30 octobre. Renseignements pris auprès de mon collègue M. de Torrenté, cette décision doit, très logiquement, être validée par la Municipalité. Vu l'urgence de la situation, pouvez-vous traiter ce point sur la base des informations de ce message ou me communiquer les informations nécessaires à la prise de cette décision. (...) ». A la suite de cet incident, le chef du Service d'organisation et d'informatique a renvoyé le recourant chez lui immédiatement. Il a également, le jour même, saisi le syndic d'une demande de suspension provisoire jusqu'à l'issue de la procédure de licenciement en cours. Cette suspension a été décidée par la municipalité le lendemain 2 octobre 2003, le recourant en étant informé par courrier du 6 octobre 2003. C'est contre cette décision qu'est dirigé le présent recours, déposé le 28 octobre 2003. En substance, le recourant admet s'être emporté et avoir tenu « des propos malheureux » à l'égard de son chef, ainsi qu'avoir cassé une chaise. Il conteste en revanche avoir menacé ou tenté de frapper son supérieur direct. F.

Enregistrant le recours le 29 octobre 2003, le juge instructeur du Tribunal administratif a invité le recourant à compléter l'état de fait de son recours en indiquant de manière précise ce qu'il admettait. G. La Municipalité de Lausanne s'est déterminée en date du 10 novembre 2003, s'opposant à l'octroi d'un effet suspensif. Elle a également produit son dossier. Le juge instructeur a alors communiqué, le 27 novembre 2003, au conseil du recourant des copies du rapport de M. A. _____ sur l'incident du 1er octobre 2003, invitant de nouveau l'intéressé à se déterminer de manière précise sur ce qu'il admettait ou non. Le délai pour déposer ses observations, fixé initialement au 10 décembre 2003, a été prolongé au 18 décembre 2003, le juge instructeur indiquant qu'il n'y aurait pas de prolongation ultérieure et que le tribunal statuerait. H.

Le 18 décembre 2003, le recourant a déposé une écriture dont il résulte en substance qu'il admet les injures et le bris de chaise, mais conteste avoir menacé ou tenté de frapper son chef. Considérant en droit: 1. Déposé en temps utile et selon les formes légales par le destinataire de la décision attaquée, le recours est recevable à la forme. Ses conclusions tendent à l'annulation de la mesure de suspension provisoire prononcée à son encontre. 2. Cette mesure est fondée sur l'art. 67 al. 1 RPAC,

dont la teneur est la suivante : « Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, la

Municipalité peut, par mesure préventive, ordonner à un fonctionnaire de suspendre immédiatement son activité. » La suspension provisoire est donc une mesure provisionnelle qui peut sans doute être justifiée par des manquements professionnels ou des violations des devoirs de service, mais qui peut aussi s'imposer en raison d'autres circonstances, pas nécessairement imputables à l'intéressé. Lorsque, comme en l'espèce, est en cause un employé qui est l'objet d'une procédure de licenciement, la suspension sert avant tout à surmonter le laps de temps qui s'écoule entre la découverte et l'établissement des faits déterminants et la décision. Elle résulte d'une pesée des intérêts et implique une appréciation des conditions internes du service et du degré de vraisemblance du risque que le maintien de l'employé à son poste ne nuise à l'autorité de l'administration et au bon fonctionnement de celle-ci. En la matière, l'autorité chargée de statuer jouit d'un très large pouvoir d'appréciation, justifié par le caractère provisoire de la mesure, qui ne règle rien définitivement et ne préjuge de rien (sur tous ces points, voir une décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral, du 27 janvier 1995, JAAC 60 (1996) no 6). 3.

S'agissant de la procédure, et bien que le RPAC ne contienne aucune règle à cet égard (l'art. 71 se réfère à la décision de licenciement proprement dite), il résulte de la garantie constitutionnelle du droit d'être entendu que, fut-elle provisoire, la suspension d'un fonctionnaire ou d'un employé de ses fonctions implique que l'intéressé doit être informé des motifs fondant la mesure et avoir la possibilité de faire valoir son point de vue. Tel n'a certes pas été le cas en l'espèce, la municipalité ayant statué le lendemain du jour où se sont produits les faits en question. Le tribunal constate toutefois que le recourant, assisté d'un conseil, ne soulève pas de grief à cet égard, respectivement ne cherche pas à établir qu'il n'a pas pu exercer son droit d'être entendu ni que l'autorité ait cherché à le dissuader de le faire (voir GE 99/0070 du 9 juillet 1999 consid. 2a). A cela s'ajoute que, tôt dans la matinée du 2 octobre 2003, le recourant a téléphoné au service dont il dépendait pour s'excuser, admettant par là-même les faits, ou en tout cas une partie d'entre eux. Comme, d'un autre côté, la situation présentait un degré d'urgence nécessitant une décision rapide, on peut admettre que l'absence d'audition formelle dans de telles circonstances ne débouche pas sur une violation du droit d'être entendu. 4.

Sur le fond, le tribunal retient que la décision attaquée a été prise dans un contexte général de relations conflictuelles entre le recourant et son administration, puisqu'une procédure tendant au renvoi de l'intéressé est en cours depuis de nombreux mois. Cela n'excuse en rien le comportement du recourant dans l'après-midi du 1er octobre 2003. Même si les faits sont en partie contestés, il résulte du dossier que le recourant, perdant totalement le contrôle de lui-même, a injurié à plusieurs reprises son supérieur direct, avant de briser une chaise, dans sa colère. Même si on doit laisser ouverte la question de savoir s'il a ou non menacé le chef de bureau ou même tenté de le frapper, il reste que de toute manière la scène a été extrêmement violente et qu'elle a alarmé et choqué non seulement le responsable directement pris à partie, mais également d'autres employés. Le recourant en a d'ailleurs été conscient, puisqu'il a tenu le lendemain à s'excuser. En tout état de cause, son comportement a constitué en cette occasion une violation grossière de ses devoirs de fonction, tant en ce qui concerne le respect des relations hiérarchiques (art. 10, 11 et 16 RPAC, notamment) que le soin dont il doit prendre du matériel à lui confié (art. 13 RPAC). Il n'est d'ailleurs pas exclu que ce comportement revête un caractère pénal (art. 144 et 177 CP). Dans ces conditions, les responsables du service informatique et la municipalité ont correctement apprécié la situation en estimant que le bon fonctionnement du service exigeait que l'intéressé soit écarté de son poste de travail jusqu'à la décision à

intervenir quant à son éventuel licenciement. On ne peut en effet pas attendre du responsable d'un service ou d'un office, injurié et peut-être menacé par l'un de ses employés, qu'il dirige son service dans des conditions satisfaisantes s'il doit côtoyer durant toute la journée l'auteur de ces agissements. La violence dont le recourant a fait preuve ne pouvait au demeurant qu'inquiéter l'ensemble des collègues de travail et créer une ambiance préjudiciable à la bonne marche de l'administration. 5. Il résulte de ce qui précède que la décision contestée est pleinement justifiée au regard des circonstances établies. Le recours doit dans ces conditions être rejeté. Conformément à la jurisprudence en matière de contentieux de la fonction publique communale, le tribunal renonce à percevoir un émolument judiciaire. Le recours n'a pas droit à des dépens, vu l'issue du pourvoi. Par ces motifs le Tribunal administratif arrête: I. Le recours est rejeté. II. La décision de suspension provisoire de X. _____ prise par la Municipalité de Lausanne le 2 octobre 2003 est confirmée. III. Il n'est pas perçu d'émolument judiciaire. IV. Il n'est pas alloué de dépens. Lausanne, le 29 décembre 2003/gz Le président: Le présent arrêt est communiqué aux destinataires de l'avis d'envoi ci-joint.

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