

VD_OMNI GE.2004.0042 vom 27. September 2004

VD Tribunal cantonal, 2004-09-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2004.0042

FR: VD_OMNI GE.2004.0042 du 27 septembre 2004

IT: VD_OMNI GE.2004.0042 del 27 settembre 2004

Regeste

c/Municipalité d'Aigle | De justes motifs de renvoi d'un fonctionnaire communal peuvent être vus dans son manque d'assiduité au travail, même s'il s'explique par un état dépressif traité médicalement.

Erwägungen

E. 20

avril 1993, GE 92/023 du 16 octobre 1992). b) En l'espèce, conformément à l'art. 20 du statut, la municipalité a adressé un avertissement écrit au recourant qui, aux dires de son médecin-traitant, en a alors compris toute la portée. Or, deux semaines après cet avertissement, la municipalité a eu connaissance de nouveaux manquements, par courrier du directeur des écoles. C'est ainsi que l'intéressé a été convoqué à l'entretien du 25 février 2004 par la municipale chargée du suivi de son dossier, précisément afin d'être entendu en présence de son médecin traitant, ce dernier étant à même de pouvoir le soutenir, respectivement de le rendre attentif aux conséquences de ses manquements professionnels. Lors de cet entretien, ces manquements ainsi que les conséquences de l'avertissement déjà donné lui furent rappelés, ce que l'intéressé admet implicitement en affirmant avoir pris l'engagement de faire les efforts nécessaires afin d'accroître le rendement et la qualité de son travail. Il était donc clair pour le recourant qu'un processus tendant à établir les faits susceptibles de motiver son renvoi avait été engagé et que ceux-ci étaient déterminés de manière suffisamment précise pour lui permettre de se déterminer à leur sujet, en prenant l'engagement de mieux faire. Le comportement que le recourant savait ainsi propre à justifier son licenciement a toutefois perduré par ce qu'il convient bien de qualifier d'abandon de poste, lorsqu'il décida de son propre chef de prendre congé l'après-midi du 27 février 2004, alors que sa présence était indispensable à la veille de la rentrée des classes. L'on ne saurait dès lors reprocher à l'autorité de ne pas avoir à nouveau convoqué l'intéressé avant de lui notifier son congé, fondé sur le même reproche de manque d'assiduité que celui au sujet duquel il avait déjà été entendu quelques jours auparavant. Le grief de la violation du droit d'être entendu ne saurait donc être reçu. 4. Le recourant soutient ensuite n'avoir commis aucune faute professionnelle grave, respectivement que, dû à sa maladie, le rendement de travail insuffisant qui lui est reproché ne saurait constituer un juste motif de licenciement. a) Définis en termes généraux par la doctrine, les justes motifs de renvoi de fonctionnaires ou d'employés de l'Etat peuvent - contrairement à la procédure révocatoire fondée sur une faute de service dont la gravité objective doit justifier la sanction - procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de services, 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. Le statut de

l'intéressé et la nature du juste motif retenu conféreront à la fin du rapport de service le qualificatif d'ordinaire ou d'extraordinaire (P. Hänni, La fin des rapports de service en droit public, RDAF 1995, p. 407 ss., spéc. 421 ss.; Moor, Droit administratif, vol. 3, ad chiffres 5425 et 5426; Knapp, Précis de droit administratif, 4ème édition, ad chiffres 3155 ss., spéc. 3177 ss.; T. Poledna, Disziplinarische und administrative Entlassung von Beamten. Vom Sinn und Unsinn einer Unterscheidung, ZBI 1995 p. 49 ss.). Cela étant, les communes sont habilitées à réglementer de manière autonome, par dispositions spéciales de droit public, les rapports de travail qu'elles nouent avec leurs employés. Elles disposent à cet égard d'une grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de leur 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 dès lors au contrôle du Tribunal administratif. Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, la commune est toutefois 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) et les 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 (Knapp, op. cit., ad chiffres 161 ss.). Dans ce cadre, un contrôle judiciaire garde donc tout son sens, notamment pour s'assurer que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent 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 (art. 36 LJPA; ATF 108 Ib 209; JT 1984 I 331). b) En l'espèce, l'autorité intimée se fonde sur le grief général de l'incapacité de l'intéressé à satisfaire aux exigences de son cahier des charges, respectivement ceux de l'insuffisance de son travail et du fait que son maintien en fonction s'avère préjudiciable à la bonne marche de l'administration, justes motifs prévus à l'art. 19 du statut et dont le Tribunal de céans se doit dès lors d'éprouver le bien-fondé. Il est établi que le recourant souffre de dépression et a été de ce fait dans l'incapacité totale ou partielle de travailler, sans discontinuer depuis le mois de décembre 2003. La conciergerie du collège en question nécessitant un engagement à plein temps, la charge de travail a été répartie entre le recourant et du personnel auxiliaire, appelé à pallier les absences de l'intéressé. Cela étant, le tribunal tient pour dignes de foi les déclarations de la municipale B. _____ concernant les manquements reprochés au recourant. Tout d'abord, confrontée à un problème récurrent relevant de la santé psychique du recourant, elle a toujours entretenu de bonnes relations avec ce dernier, privilégiant le dialogue et la recherche de solutions auxquelles il se disait capable d'adhérer, dans le respect de la personnalité de l'employé, qui n'en disconvient au demeurant pas. Ainsi posés sans animosité par la municipale, dans le souci d'instruire le dossier à charge comme à décharge, les manquements tenant à la qualité du travail du recourant ont en outre été confirmés de manière tout aussi convaincante par le responsable des conciergeries Rossire, que les doléances émises par le directeur des écoles dans sa lettre du 18 février 2004 ne contredisent pas. Ensuite, il y a lieu de relever que l'instabilité, l'imprévisibilité, la difficulté d'appréhender correctement la réalité ainsi que le manque d'engagement et de motivation constituent bien, selon l'expérience générale de la vie, des traits de caractère propres aux personnes souffrant, comme c'est en l'occurrence le cas, de dépressions chroniques. Ainsi, le grief des départs intempestifs du recourant et celui du

report de son propre travail sur le personnel auxiliaire peuvent-ils être tenu pour fondés. Enfin, il n'est pas douteux que, sur la durée, un tel report de charges ait créé, au sein du personnel concerné, de lourdes tensions propres à rendre particulièrement pénible toute collaboration avec le recourant, respectivement à nuire au bon fonctionnement du service. Le tribunal tient ainsi pour fondés les griefs retenus à l'encontre du recourant, lesquels constituent, même en l'absence d'une faute de l'intéressé, de justes motifs de renvoi au sens de la réglementation applicable. 5. Des considérants qui précèdent, il résulte que, fondé sur de justes motifs de renvoi et prononcé dans le respect du délai de congé de trois mois ainsi que des autres règles de forme (avertissement écrit, enquête administrative et audition de l'intéressé) applicables à ce type de procédure, le licenciement du recourant échappe au grief de l'illégalité ou de l'abus du pouvoir d'appréciation. La décision litigieuse doit dès lors être confirmée et le pourvoi rejeté en conséquence, sans frais pour son auteur.

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