

VD_OMNI GE.2005.0094 vom 7. August 2006

VD Tribunal cantonal, 2006-08-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2005.0094

FR: VD_OMNI GE.2005.0094 du 7 août 2006

IT: VD_OMNI GE.2005.0094 del 7 agosto 2006

Regeste

X. /Municipalité de Lausanne | Licenciement d'une fonctionnaire communale fondé sur de justes motifs (objectifs), en l'absence d'une faute (maladie). Interprétation de la règle communale de la Ville de Lausanne permettant, dans des cas particuliers, de prolonger le droit au salaire entier pendant 12 mois d'absence pour cause de maladie d'une fonctionnaire durant 12 mois supplémentaires au plus.

Erwägungen

E. 1

L'organisation de l'administration fait partie des tâches propres des autorités communales (art. 2 de la loi vaudoise du 28 février 1956 sur les communes; LC). Selon cette loi, il incombe 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 ayant la compétence de nommer les fonctionnaires et employés de la commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (art. 42 ch. 3 LC). La commune est ainsi habilitée à régler de manière autonome les rapports de travail qu'elle noue avec ses fonctionnaires et employés. Dans ce cas, la municipalité dispose d'une grande liberté d'appréciation dans l'organisation de son administration, en particulier s'agissant de la création, de la modification et de la suppression des rapports de service nécessaires à son bon fonctionnement. L'exercice de ce pouvoir est limité par les principes constitutionnels régissant le droit administratif, tels que la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire (ATF 108 I b 209; voir aussi TA, arrêt GE.1997/0037 du 29 mai 1997). Les fonctionnaires de la Commune de Lausanne sont soumis au Règlement pour le personnel de l'Administration communale du 11 octobre 1977 (ci-après : RPAC), approuvé par le Conseil d'Etat en dernier lieu le 14 janvier 2004.

E. 2

La recourante s'en prend non seulement à la décision de licenciement du 2 juin 2005 en tant que telle, mais également au refus de prolonger son droit au traitement pendant douze mois supplémentaires au sens de l'art. 45 al. 8 RPAC (recte : art. 45 al. 1 let. b in fine RPAC). Il convient d'examiner en premier lieu la question de savoir si la recourante peut prétendre à une prolongation de son droit au traitement.

E. 3

La période de référence de trois ans est distincte pour chaque motif : maladie, accident professionnel, accident non professionnel.

E. 4

La municipalité peut réduire les prestations de la Commune ou les supprimer : a) lorsque l'accident ou la maladie sont dus à une faute grave du fonctionnaire; b) lorsque l'accident non professionnel n'est pas couvert par l'assurance de la commune. La Commission paritaire peut être consultée préalablement. (...)

E. 8

RPCA permettait à la municipalité de prolonger le droit au traitement en présence d'un cas exceptionnel et particulièrement digne d'intérêt, cette disposition légale ne pouvait pour autant l'y contraindre, dès lors que sa décision était conforme au but visé par cette disposition et ne lésait pas les principes constitutionnels garantis à l'administré (arrêt GE.1997/0037 du 29 mai 1997). De telles considérations demeurent valables sous l'empire de la nouvelle réglementation. b) En l'espèce, la recourante ne conteste pas avoir épuisé, le 17 mai 2005, son droit au traitement entier pendant douze mois d'absence pour cause de maladie au sens de l'art. 45 al. 1 let. b 1^{ère} phrase RPAC. Certes, la recourante fait valoir que la dégradation de son état de santé et l'incapacité de travail qui en est résultée seraient dues entièrement aux relations conflictuelles qu'elle entretient depuis mai 2004 avec sa supérieure directe, Mme B._____. Elle ajoute que, pendant de nombreuses années, elle a donné entière satisfaction à son employeur jusqu'à l'arrivée de Mme B._____. Point n'est besoin cependant d'examiner plus avant cette question. Il suffit de constater que la recourante a été régulièrement absente de son travail pour cause de maladie depuis 1990, soit bien avant l'arrivée de Mme B._____. Quoiqu'il en soit, force est d'admettre que la recourante, qui n'avait droit à son traitement que jusqu'au 17 mai 2005, a touché son salaire au-delà de cette échéance, à savoir jusqu'au 30 septembre 2005. De fait, la Municipalité de Lausanne a fait bénéficier la recourante de l'application de l'art. 45 al. 1 let. b in fine RPAC, puisqu'elle a exceptionnellement prolongé pendant plus de quatre mois le traitement auquel avait droit la recourante. A noter que selon les termes de cette disposition réglementaire, la Municipalité peut (« Kann-Vorschrift ») accorder un traitement entier pendant douze mois supplémentaires au plus. Dans cette mesure, la Municipalité de Lausanne a ainsi tenu compte des bons et loyaux services tels qu'invoqués par la recourante et de ses excellentes qualifications pendant de nombreuses années au sein de l'administration communale. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, la Municipalité de Lausanne n'a commis ni un abus ni un excès de son très large pouvoir d'appréciation en ne prolongeant pas le traitement entier de la recourante pendant douze mois supplémentaires en application de l'art. 45 al. 1 let. b in fine RPAC, mais seulement pendant quatre mois et demi. Sur ce point, la décision attaquée est conforme notamment au principe d'égalité au sens de l'art. 8 Cst, du moment que la recourante n'a pas rendu vraisemblable que la Municipalité de Lausanne a appliqué l'art. 45 al. 1 let. b in fine RPAC de manière plus généreuse à l'égard d'autres agents publics se trouvant dans la même situation que la recourante. A noter que, sur le plan cantonal, la réglementation en matière de droit au traitement en cas d'incapacité de travail est assez comparable à celle de la Ville de Lausanne. La loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD; RSV 172.31) prévoit en effet à son art. 33 que le Conseil d'Etat arrête le droit au paiement au salaire en cas d'incapacité de travail notamment pour cause de maladie (al. 1) et qu'il peut réduire ou supprimer les prestations lorsque l'incapacité résulte d'une faute du collaborateur (al. 2). L'art. 58 du Règlement d'application du 9 décembre 2002 de la LPers (RLPers-VD; RSV 172.31.1) précise qu'en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, le salaire est payé, pour les collaborateurs engagés par contrat de durée indéterminée en entier pendant les douze premiers mois d'absence et au quatre cinquième

pendant les trois mois suivants (al. 1 let. c). Dans les cas particulièrement dignes d'intérêt, l'autorité d'engagement, sur préavis du Service du personnel, peut aller au-delà de ces normes. Inversement, elle peut réduire les prestations de l'Etat ou les supprimer, lorsque l'accident ou la maladie est dû à une faute du collaborateur (al. 3). L'art. 58 al. 4 RLPers prévoit que l'autorité d'engagement peut faire dépendre le droit au salaire d'un contrôle effectué par un médecin-conseil. 4. a) La recourante s'en prend ensuite au bien-fondé de la décision de licenciement. Aux termes de l'art. 70 RPAC : 1 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 ou de la fonction n'exigent pas un départ immédiat. 2 Constituent de justes motifs l'incapacité ou l'insuffisance dans l'exercice de la fonction et toutes autres circonstances qui font que, selon les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne peut être exigée." L'art. 71 RPAC prévoit que le licenciement pour justes motifs ne peut être prononcé qu'après audition du fonctionnaire ou de son représentant légal, qui peuvent demander la consultation préalable de la Commission paritaire (al. 1); lorsque le licenciement a pour motifs des faits dépendants de la volonté du fonctionnaire, il doit être précédé d'un avertissement (al. 2). Les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de l'État 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 (voir plus particulièrement: Peter Hänni, La fin des rapports de service en droit public, RDAF 1995, p. 421 ss ; Tomas Poledna, Diziplinarische und administrative Entlassung von Beamten. Vom Sinn und Unsinn einer Unterscheidung, ZBl 1995 p. 49 ss). Contrairement à ce que prétend la recourante, l'ouverture d'une procédure de renvoi pour justes motifs n'implique pas nécessairement une faute de l'agent. Il suffit que ce dernier se trouve dans une situation telle que la continuation des rapports de service soit préjudiciable aux intérêts de la commune. Cela recouvre toutes les circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que l'autorité qui nomme ne peut plus continuer les rapports de service. b) Or, en l'occurrence, il est patent que les absences répétées et prolongées de la recourante pour cause de maladie sont, par nature, susceptibles de perturber notablement le bon fonctionnement du service. Contrairement à l'avis de la recourante, le licenciement litigieux ne se fonde pas sur une éventuelle violation fautive de ses devoirs de service, mais uniquement sur son incapacité de travail pour cause de maladie. La résiliation des rapports de service de la recourante se fonde exclusivement sur des circonstances objectives, à savoir l'incapacité pour la recourante de venir travailler pour des motifs médicaux et indépendants de sa volonté. Il n'est dès lors pas nécessaire d'examiner si le licenciement aurait pu également être motivé par des manquements professionnels de la recourante. Certes, la recourante a confirmé lors de son audition du 12 mai 2005 devant la Commission paritaire qu'elle pourrait prochainement recommencer à travailler à 50% si elle était déplacée dans un autre service. L'art. 72 RPAC dispose que si, la nature des justes motifs le permet, la Municipalité peut ordonner, à la place du licenciement, le déplacement du fonctionnaire dans une autre fonction en rapport avec ses capacités. La recourante n'a toutefois pas démontré que son état de santé lui permettait de reprendre durablement une activité professionnelle à brève ou à moyenne échéance, même à 50%, à supposer même qu'il existe une place de secrétaire vacante à mi-temps au sein d'un autre service de l'administration communale. Comme le licenciement litigieux ne se fonde pas sur des faits dépendants de la volonté de la recourante mais sur l'incapacité de travailler pour cause de

maladie, le licenciement n'avait pas à être précédé d'un avertissement au sens de l'art. 71 al. 2 RPAC, contrairement à l'opinion de la recourante. Par ailleurs, le grief tiré de la violation du droit d'être entendu est mal fondé, puisque la recourante a été entendue le 14 mars 2005 par un Conseiller municipal ainsi que par la Commission paritaire le 12 mai 2005 avant la résiliation des rapports de service. On peut relever que la Municipalité de Lausanne n'avait pas à donner à la recourante la possibilité de s'exprimer sur les manquements professionnels qui lui étaient reprochés par sa supérieure directe ni, le cas échéant, à prendre formellement position sur les explications de la recourante, puisque le licenciement ne se fonde pas sur de tels motifs, comme on vient de le voir. D'ailleurs, la recourante a eu tout loisir de contester les faits qui lui étaient reprochés, bien qu'ils ne fassent pas l'objet de la présente procédure de renvoi pour justes motifs. Enfin, la recourante affirme que son employeur a cherché par tous les moyens à discréditer ses compétences professionnelles et à dénigrer sa personne ; elle insinue que son état de santé aurait été compromis par son employeur qui, bien que connaissant sa fragilité psychologique, aurait exercé une telle pression sur elle qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail. De telles accusations ne sont toutefois pas fondées. Il ressort au contraire des pièces du dossier que la Municipalité de Lausanne s'est montrée plutôt compréhensive avec la recourante en dépit de ses nombreuses absences prolongées depuis 1990. Tout compte fait, la mesure incriminée apparaît proportionnée à l'ensemble des circonstances du cas particulier. 5. Vu ce qui précède, le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. Succombant, la recourante doit en principe supporter les frais (art. 55 al. 1 LJPA). Conformément à la pratique du Tribunal administratif en matière de licenciement (non fautif) des fonctionnaires communaux, il y a lieu de rendre le présent arrêt sans frais et sans dépens (cf. art. 55 al. 3 in fine LJPA).

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