

VD_OMNI GE.2006.0005 vom 14. Dezember 2005

VD Tribunal cantonal, 2005-12-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2006.0005

FR: VD_OMNI GE.2006.0005 du 14 décembre 2005

IT: VD_OMNI GE.2006.0005 del 14 dicembre 2005

Regeste

X. c/ Municipalité de Lausanne | Les aptitudes insuffisantes et le comportement inadéquat d'une secrétaire ne constituent pas de justes motifs de renvoi lorsque l'employeur public s'en est accommodé durant plus de dix ans.

Erwägungen

E. 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'exige pas un départ immédiat.

E. 2

Lorsque le licenciement a pour motifs des faits dépendant de la volonté du fonctionnaire, il doit être précédé d'un avertissement.

E. 3

Comme cela ressort de la décision attaquée du 14 décembre 2005, qui renvoie à une "décision de principe" du 25 mai précédent, l'autorité intimée a retenu l'existence de justes motifs de renvoi à trois égards. a) Tout d'abord, les aptitudes de la recourante seraient insuffisantes pour qu'elle puisse assumer sa fonction de secrétaire. Un tel constat trouve appui dans les nombreux rapports écrits établis au sujet de la recourante qui figurent au dossier et a été confirmé par les témoignages recueillis à l'audience : la recourante est décrite comme lente, désorganisée, limitée dans ses contacts par un handicap auditif et ne maîtrisant ni l'informatique, ni le français. Il est certain cependant que ces particularités négatives ont été constatées peu après l'entrée de la recourante dans l'administration lausannoise, de sorte que l'on doit se demander si elles n'ont pas été ensuite acceptées par l'autorité intimée. Dès 1992, à l'issue d'une première période de trois mois durant laquelle la recourante avait travaillé dans le cadre d'un contrat temporaire de droit privé, son supérieur hiérarchique a relevé ses carences et a proposé que son emploi ne soit pas prolongé. Promue néanmoins fonctionnaire, elle a reçu des avertissements en août et septembre 1993 et a suscité de la part de l'un de ses supérieurs hiérarchiques une proposition de révocation en décembre 1997. Entre-temps, "plusieurs avertissements oraux" lui auraient été adressés (note du chef de l'Office du stationnement du 5 décembre 1997). En 1998, on lui a laissé entendre qu'une suite pourrait être donnée à l'un des avertissements qui lui avaient été signifiés en 1993. En mars 2003, il lui a été déclaré que la patience à son égard "ne saurait constituer la règle à l'avenir". Durant plus d'une dizaine d'années, de nombreux rapports négatifs ont été établis au sujet de ses aptitudes professionnelles. Malgré cette insatisfaction prononcée de l'employeur, aucune procédure de licenciement n'a été engagée durant une douzaine d'années. Bien plus, la notation des qualifications de la recourante s'est révélée

acceptable, située le plus souvent dans la moyenne inférieure. Ainsi, alors même que l'insuffisance des prestations de l'intéressée était dénoncée par certains, l'employeur lui exprimait aussi qu'elles étaient acceptables. Dans ces conditions, on ne voit pas comment les déficiences de la recourante, en tant qu'elles sont comme son handicap auditif indépendantes de sa volonté, pourraient lui être opposées après qu'elles ont été tolérées par l'employeur durant une si longue période. Il faut plutôt admettre qu'en s'abstenant durablement de les invoquer au titre de justes motifs de renvoi, l'employeur a indiqué qu'il s'en accommodait et qu'elles ont en quelque sorte conduit à un remodelage de la fonction occupée par l'intéressée. A relever au surplus qu'à l'audience, un représentant de la municipalité a expliqué que la collectivité gardait aussi à son service certaines personnes dont l'incapacité était avérée, pour autant que leur comportement ne suscite pas de difficultés. Or, de ce point de vue, la recourante a droit à l'égalité de traitement. b) Ensuite, de l'avis de l'autorité intimée, le comportement de la recourante serait si inadéquat qu'il exclurait une poursuite des rapports de service. Il est vrai qu'à lire le dossier et à entendre les témoins convoqués à l'audience, la recourante a souvent adopté une attitude peu collaborante et a suscité des conflits. Il n'était certainement pas acceptable que, dès le début de son activité et tout au long de ses passages dans divers services, elle se montre rétive aux instructions de ceux qui devaient la former, prétende disposer de l'indépendance d'une secrétaire dont elle ne présentait pas les qualités et ne s'investisse que peu dans sa fonction. Il n'était pas non plus admissible qu'en ne maîtrisant pas son caractère difficile, elle entre à plusieurs reprises en conflit avec des collègues de travail. Toutefois l'autorité intimée a laissé se poursuivre les rapports de service durant plus d'une dizaine d'années, en se bornant à adresser sporadiquement à l'intéressée des remontrances ou des mises en garde mais sans entamer un processus de licenciement. La raison en est que les changements de place de la recourante ont reporté sur différentes personnes les difficultés qu'elle présentait et que, recevant des plaintes au sujet de la recourante, le responsable H. _____ n'a pas empoigné le problème pour des motifs de santé et de disponibilité, comme il l'a admis dans une note du 4 décembre 2001. A cela s'ajoutait certainement le fait que le handicap auditif de la recourante et la présence de son père dans le personnel de la police communale n'était pas pour faciliter un renvoi. Cela étant, en ne donnant pas suite à certains manquements de la recourante, après que celle-ci eut reçu des mises en garde, l'autorité intimée a admis du même coup qu'elle ne les tenait pas pour de justes motifs; elle ne pouvait donc pas les invoquer ultérieurement, sous peine d'adopter un comportement contradictoire violant le principe de la bonne foi (cf. l'arrêt du Tribunal fédéral du 9 décembre 1982, publié in ZBI 1984, p. 404, où il était question d'un enseignant abusant de l'alcool et maltraitant ses élèves, que l'autorité avait néanmoins reconduit dans ses fonctions, de sorte qu'elle était déchu du droit d'invoquer des manquements passés à l'appui d'une décision de licenciement). Il lui incombait plutôt, si elle entendait se prévaloir d'un avertissement donné et d'une transgression ultérieure de l'injonction qu'il contenait, d'une part de formuler sa mise en garde en énonçant clairement la règle de conduite que la recourante devait respecter, d'autre part de sanctionner immédiatement une violation de cette règle en engageant une procédure de renvoi. Or, tel n'a pas été le cas puisque les avertissements signifiés par le municipal E. _____ le 25 avril 1993 et par le commandant de police les 28 septembre 1993 et 17 février 1998 n'ont pas conduit l'autorité intimée à sanctionner ultérieurement certaines attitudes inappropriées de la recourante, alors même qu'elles faisaient l'objet de rapports de ses supérieurs hiérarchiques. Quant à la lettre de la municipale J. _____ du 27 mars 2003, on ne voit pas davantage que la commission

paritaire qu'elle constitue un avertissement au sens de l'art. 71 al. 2 RPAC. D'une part, il ne s'agissait que d'une réponse négative à une demande d'avancement formée par la recourante, qui comprenait in fine une exhortation générale à mieux faire, d'autre part elle remontait à plus d'une année et demi lorsque le manquement particulier d'une absence injustifiée a été reproché à la recourante le 10 septembre 2004 : il n'y a pas dans ces conditions à considérer qu'il existe une relation effective entre un avertissement formel et un motif de renvoi au sens de l'art. 71 al. 2 RPAC. Est ici applicable par analogie la jurisprudence rendue par le Tribunal fédéral au sujet de l'art. 337 al. 2 CO, selon laquelle le refus de travailler ou les absences injustifiées ne constituent un juste motif de renvoi immédiat qu'en présence d'une attitude persistante du travailleur et pour autant que celui-ci ait reçu un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (arrêt non publié du 21 décembre 2005 dans la cause 4C.294/2005, consid. 3; ATF 108 II 301 consid. 3b; voir aussi ATF 127 III 153 consid. 1b). c) Enfin, le manquement précité, à savoir le fait d'avoir quitté sa place de travail de 14h à 16h30 pour aller consulter une voyante, ainsi que l'altercation avec une collègue de travail soupçonnée d'avoir dénoncé cette absence, doivent être comptés au nombre des manquements commis par la recourante sans être sous le coup d'un avertissement comme exposé ci-dessus. Le fait d'avoir quitté son poste de travail ne constitue pas en lui-même un motif de résiliation immédiate des rapports de service. Il n'est pas établi en effet que toute absence pour des motifs privés devait nécessairement être précédée d'une demande d'autorisation, ni que la sortie de la recourante ait constitué la transgression d'une interdiction qui lui avait été particulièrement signifiée au point qu'un manquement très grave devrait être retenu. Si on lit dans une note de service de H. _____ du 4 décembre 2001 que, parfois, la recourante prenait des vacances ou s'absentait sans l'avoir annoncé et que des rappels à l'ordre lui avaient été adressés à ce sujet, il n'y a pas de trace au dossier d'une injonction lui signifiant qu'il était exclu de quitter son poste de travail sans autorisation. A cela s'ajoute que les fonctions de la recourante, même si elle pouvait être amenée à répondre au téléphone aux côtés d'une collègue, ne commandaient pas le maintien de sa présence. Quant au fait que la recourante s'en est prise violemment à une collègue de travail, à laquelle elle reprochait de l'avoir dénoncée, il ne constitue pas non plus un juste motif de renvoi immédiat contrairement à ce que soutient l'autorité intimée : il peut s'expliquer par les circonstances, sans qu'on doive lui attribuer une portée distincte de l'absence injustifiée précitée. D'ailleurs, l'autorité intimée n'a pas mis fin immédiatement aux rapports de service puisqu'après avoir reçu le préavis de la Commission paritaire, elle a laissé s'écouler plus de cinq mois avant de rendre la décision attaquée. A relever qu'elle n'a pas non plus respecté le préavis de licenciement de trois mois de l'art. 70 al. 1 er RPAC.

E. 4

Au vu de ce qui précède, ni les aptitudes intrinsèques de la recourante, compte tenu de leur acceptation par l'autorité intimée, ni son comportement passé, compte tenu de l'absence d'un avertissement approprié, ni les événements des 10 septembre et 9 décembre 2004 ne justifiaient son renvoi. La décision attaquée sera dès lors annulée. Obtenant gain de cause et ayant procédé par l'intermédiaire d'un avocat, la recourante a droit à des dépens, dont il convient de fixer le montant à 3'000 francs.