

## **VD\_OMNI GE.2007.0004 vom 19. Juli 2007**

VD Tribunal cantonal, 2007-07-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2007.0004](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2007.0004)

FR: VD\_OMNI GE.2007.0004 du 19 juillet 2007

IT: VD\_OMNI GE.2007.0004 del 19 luglio 2007

### **Regeste**

X. \_\_\_\_\_/Municipalité de 1. \_\_\_\_\_ | La résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de façon restrictive. Le recourant a scié des bûches sur ses heures de travail (et a été rémunéré directement pour cette activité par les habitants de la commune). Il a à plusieurs reprises nié entièrement ses agissements. A la gravité des faits reprochés au recourant s'opposent sa position et ses antécédents ainsi que l'attitude des autorités communales: la sanction du licenciement immédiat est disproportionnée. La réaction de la municipalité n'a en outre pas été suffisamment rapide pour qu'il soit possible de valider un licenciement immédiat. Le tribunal tient pour vraisemblable que, début 2006, la municipalité a décidé de passer l'éponge sur certains agissements du recourant. La nouvelle municipalité doit se voir imputer cette connaissance des faits litigieux par l'ancienne municipalité et ne peut déclarer en avoir pris connaissance en novembre 2006 uniquement.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Engagé en date du 1<sup>er</sup> septembre 1988, le recourant est collaborateur salarié de la Commune de 1. \_\_\_\_\_; en cette qualité, il est soumis au statut du personnel de la Commune de 1. \_\_\_\_\_, en application de l'art. 1.1 dudit statut. a) La décision attaquée se fonde sur l'art. 9 du statut, dont on rappelle la teneur: "Art. 9 Renvoi pour justes motifs 9.1 La Municipalité peut en tout temps renvoyer un employé pour justes motifs. 9.2 Constituent notamment de justes motifs, toutes circonstances qui rendent le maintien en fonction préjudiciable à la bonne marche ou à la bonne réputation de l'administration ou qui font que, selon la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne peut plus être exigée. 9.3 A moins que les faits ne justifient un renvoi immédiat, le renvoi doit être précédé d'un avertissement écrit. 9.4 Le renvoi pour justes motifs ne peut être prononcé qu'après audition de l'employé qui peut se faire assister. 9.5 La décision de renvoi est communiquée par écrit avec indication des motifs. ". Définis ainsi en termes généraux, 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 (cf., plus particulièrement, Peter Hänni, La fin des rapports de service en droit public, in RDAF 1995, p. 407 ss, spéc. 421 ss; Pierre Moor, Droit administratif, vol. III, Berne 1992, n os 5425-5426; Tomas Poledna, Diziplinarische und administrative Entlassung von Beamten. Vom Sinn und Unsinn einer Unterscheidung, in ZBl 1995 p. 49 ss.). Sont objectivement déterminants pour se séparer d'un fonctionnaire, notamment, les manquements aux devoirs

de service et les griefs ayant trait, d'une part, à l'attitude professionnelle inadéquate du fonctionnaire par rapport à sa fonction et d'autre part, à son incapacité à accomplir le mandat selon les règles établies au sein de son office (RDAF 1995 p. 456). Les antécédents de l'intéressé doivent toutefois être pris en compte dans l'examen de l'ensemble des circonstances permettant de déterminer s'il est raisonnable ou non que les rapports de service continuent (cf. JAB 1995 p. 336 ss; arrêt TA GE.1998.0141 du 9 avril 1999). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction (ATF 127 III 86 consid. 2c p. 89, jurisprudence relative au droit privé, mais pouvant s'appliquer par analogie en droit de la fonction publique). En conclusion, l'ampleur des exigences à poser pour que soit justifiée une résiliation ne se détermine pas de façon abstraite ou générale, 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. Le Tribunal administratif a considéré qu'un policier qui avait rempli de manière inexacte un formulaire de découverte d'un objet perdu réalisait la condition des justes motifs (TA GE.1995.0085 du 4 décembre 1995), de même que celui qui s'était rendu coupable dans l'exercice de ses fonctions d'une entrave à l'action pénale, ce qui constituait à l'évidence une faute professionnelle grave (TA GE.2002.0038 du 18 avril 2006). Il en allait de même, pour un fonctionnaire qui persistait à ne pas travailler et produisait des certificats médicaux sans consistance (TA GE.1995.0061 du 30 août 1995). Le Tribunal administratif a encore considéré qu'une consommation excessive d'alcool constituait des justes motifs (TA GE.1992.0077 du 7 octobre 1994). Constituent également des justes motifs des absences injustifiées et le fait de falsifier sa feuille d'heures de présence (TA GE.1997.0080 du 30 septembre 1997). Le Tribunal administratif a en outre jugé que le comportement d'un concierge qui était peu efficace, lent et dispersé réalisait la condition des justes motifs (TA GE.1998.0015 du 13 juillet 1999). Le tribunal n'a par contre pas admis les justes motifs dans une situation dans laquelle l'autorité intimée reprochait à la recourante de s'être adressée directement au préfet en lui remettant des documents qui n'auraient pas dû sortir de l'administration communale (TA GE.2001.0071 du 13 novembre 2001). b) Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de façon restrictive (v. ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31, 127 III 153 consid. 1a p. 155, 351 consid. 4a p. 354); seul un manquement particulièrement grave du travailleur est de nature à justifier son licenciement immédiat; un tel manquement suppose qu'il ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité (v. Rémy Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 364; Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2 e éd., Berne / Stuttgart / Vienne 1996, pp. 360-363). Le mensonge d'un gendarme avec fonctions dirigeantes justifie ainsi un licenciement immédiat (ATF 2P.311/1996 et 2P.236/1997 du 29 décembre 1997). Le Tribunal a aussi considéré que l'envoi d'une lettre anonyme par un ouvrier du service des forêts à la municipalité diffamant son supérieur justifiait son licenciement immédiat (TA GE.1999.140 du 23 juin 2000). De manière générale, une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 117 II 560 consid. 3b p. 562). Lorsqu'en revanche le manquement invoqué n'apparaît pas d'une gravité telle qu'il justifie une résiliation avec effet immédiat, le congé doit être précédé d'un avertissement préalable; ce n'est que lorsque le manquement est répété en dépit de cet avertissement qu'il peut entraîner une résiliation avec effet immédiat (v. ATF du 27 juillet 2000, in SARB 4/00 n° 162 p. 1068; du 14 septembre 1999, in SARB 1/01 n° 176 p. 1153; Minh Son Nguyen,

La fin des rapports de service, in: Peter Helbling/Tomas Poledna [éd.], *Personalrecht des öffentlichen Dienstes*, Berne 1999, p. 435). Cette règle est du reste consacrée ici à l'art. 9.3 susmentionné relatif au renvoi pour justes motifs. Il y a également lieu de citer l'art. 8, à teneur duquel: "Art. 8 Licenciement 8.1 La Municipalité peut par lettre recommandée, dénoncer l'engagement en tout temps, moyennant le respect des délais légaux prévus aux articles 335b et 335c du code des obligations. 8.2 Préalablement au licenciement, l'employé doit cependant avoir fait l'objet d'un avertissement oral avec note au dossier et d'un avertissement écrit avec copie au dossier de la part de la Municipalité. Le renvoi immédiat pour justes motifs est réservé. ". c) Selon le droit privé, outre l'existence d'un juste motif, un licenciement immédiat n'est considéré comme valable que si la réaction de l'employeur est elle-même immédiate. L'employeur qui prend connaissance d'un juste motif doit décider très rapidement de sa réaction et, le cas échéant, notifier la résiliation immédiate à très bref délai. En cas de retard, la mesure extrême ne paraît en effet plus crédible et l'on exigera de l'employeur qu'il mette fin aux rapports de travail dans le délai ordinaire (voir par analogie Bernard Schneider, *La résiliation immédiate du contrat de travail*, in: *Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale*, Zurich 1993, p. 64). Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion est de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à partir de laquelle l'employeur a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate. La jurisprudence compte au nombre des circonstances particulières par exemple le fait que la décision dépende d'un conseil d'administration composé de plusieurs personnes qui doivent se rencontrer: un délai de réflexion de six jours est alors admissible (JAR 2000 p. 231 et les références citées, JAR 1997 p. 208). Le délai de réflexion ne peut pas s'apprécier de la même manière en droit public (cf. décision de la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral, in JAAC 68/2004 n° 7 consid. 2b). En effet, comme toute décision, une décision de licenciement immédiat doit respecter les exigences relatives à la motivation et le droit d'être entendu de l'intéressé. La mise en œuvre de cette exigence peut nécessiter un délai nettement supérieur aux délais admis en droit privé (cf. JAAC 68/2004 n° 7 consid. 3 considérant qu'un délai de 7 jours écoulé entre le moment où l'employeur du recourant avait eu la preuve des déclarations mensongères de ce dernier et le moment où la résiliation immédiate avait été notifiée était parfaitement justifié, car il avait permis la convocation du recourant et l'exercice du droit d'être entendu; voir aussi Mercedes Novier / Susana Carreira, *Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale*, JdT 2007 III p. 32, citant un arrêt du TRIPAC considérant qu'un délai de plus deux semaines après que les faits aient été établis était par contre excessif).

## **E. 2**

a) En l'espèce, le recourant a reconnu avoir commencé à scier des bûches de 33 cm sur ses heures de travail (et avoir été rémunéré directement pour cette activité par les habitants de la commune à hauteur de 20 fr. par stère) à partir de fin 2004 – début 2005. Etant donné que cette prestation a fait partie de son cahier des charges à partir de 2006, le sciage non autorisé de bûches sur les heures de travail s'est étendu – au moins – sur un peu plus d'une année. Les versions divergent sur la quantité de bois scié en bûches par année (environ 50 stères selon les déclarations du recourant en audience / 50 à 100 stères selon E.\_\_\_\_\_). Durant la même période, le recourant a bénéficié pour cette activité non autorisée de l'aide de E.\_\_\_\_\_, rémunéré pour ce faire par la Commune de 1.\_\_\_\_\_ sur la base de décomptes établis par le recourant. C'est sur ces éléments ainsi que le fait que le recourant a tout d'abord nié entièrement ses agissements non autorisés – et refusé de prendre conscience de leur gravité – que la municipalité a fondé sa décision. Il revient au tribunal, saisi d'un

recours, d'apprécier si les motifs invoqués justifient un licenciement immédiat. Les motifs invoqués en l'occurrence sont assurément sérieux. Le recourant a violé le devoir de fidélité qui le lie à son employeur et lui impose de consacrer à son employeur l'entier de son temps de travail. Cela étant, ces motifs ne sont pas d'une importance telle qu'ils justifient un licenciement avec effet immédiat, sans aucun avertissement. Si la municipalité était certes en droit d'attendre du recourant un comportement honnête, il faut tout de même relever que celui-ci n'occupait pas une position dans laquelle la confiance et l'intégrité avaient une importance particulière, comme cela est par exemple le cas pour un membre d'un corps de police. Par ailleurs, le recourant a des antécédents que l'on peut dans l'ensemble qualifier de bons: en vingt ans de services, son travail n'a fait que trois fois l'objet de critiques de la part de son employeur, alors qu'il a aussi été félicité à deux reprises et qu'il a reçu des gratifications trois ans de suite (1998 à 2000). Quant aux courriers de B. \_\_\_\_\_, garde forestier, du 21 et 22 novembre 2006, fort critiques à l'égard du recourant, ils ont été largement contredits par le témoignage de M. J. \_\_\_\_\_, précédent garde forestier de la Commune de 1. \_\_\_\_\_ de 2002 à 2004. Enfin, le recourant a aussi pu avoir l'impression que son activité était en quelque sorte tolérée par les autorités communales, dans la mesure où le greffe communal communiquait son numéro aux personnes souhaitant passer des commandes de sciage en bûches de 33 cm et où des membres de la municipalité et du conseil communal faisaient appel à lui pour ce service. L'ensemble de ces circonstances amène le tribunal à considérer la sanction du licenciement immédiat comme excessive en l'espèce. La décision attaquée viole ainsi le principe de proportionnalité. Une mesure moins incisive, telle qu'un avertissement, aurait constitué une sanction adéquate et proportionnée au vu des faits en cause, et aurait aussi permis d'atteindre le but d'intérêt public visé en cadrant le recourant. Il ressort par ailleurs du compte-rendu d'audience que la municipalité avait envisagé la mesure de l'avertissement: "Concernant la question d'un avertissement préalable au licenciement, la municipalité déclare y avoir pensé lorsqu'elle a convoqué le recourant en novembre 2006. Toutefois le comportement du recourant lors de ces séances, à savoir le fait qu'il a d'abord nié avoir scié du bois en petites bûches sur ses heures de travail, puis qu'il a rejeté la faute sur la municipalité qui n'aurait pas réagi alors qu'elle était au courant, puis qu'il a affirmé à tort avoir payé M. E. \_\_\_\_\_, a rompu le lien de confiance. La municipalité déclare avoir tendu des perches au recourant, notamment lui avoir donné un temps de réflexion entre les différentes séances, mais ce dernier n'aurait pas saisi les perches tendues." Bien que moralement critiquable, le fait que le recourant ait tout d'abord nié entièrement ses agissements non autorisés – refusant de prendre conscience de leur gravité – et ait tenté de charger son collègue E. \_\_\_\_\_ ne suffit pas encore à justifier un licenciement immédiat. Là encore, la portée du mensonge doit être appréciée à l'aune des particularités du cas d'espèce. Le recourant n'occupe pas une position telle qu'on attende de lui une intégrité particulière (cf. a contrario JAB 1995 p. 366 ss). Sa réaction de déni doit en l'espèce plutôt être considérée comme une tentative maladroite de se défendre, de la part d'une personne peut-être peu habituée à s'exprimer devant une autorité. b) Indépendamment de ce qui vient d'être dit, il y a encore lieu de relever que la réaction de la municipalité n'a pas été suffisamment rapide pour qu'il soit possible de valider un licenciement immédiat. aa) Le moment auquel l'autorité intimée a eu connaissance des activités de sciage de bûches du recourant étant litigieux, il convient d'appliquer les règles relatives à la preuve en matière administrative. Selon la jurisprudence et la doctrine, l'autorité administrative ou le juge ne doivent considérer un fait comme prouvé que lorsqu'ils sont convaincus de sa réalité (ATF 121 V 204 consid. 6b p. 208, 119 V 7 consid.

3c/aa p. 9; Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2e éd., Berne 1983, p. 278 ch. 5). La preuve d'un fait est certaine lorsque le juge, en se basant sur des éléments objectifs, n'a pas de doutes sérieux quant à l'existence du fait, la présence d'un léger doute étant, à vues humaines, logiquement inévitable et donc tolérable (arrêt TA PS.2004.0185 du 25 novembre 2004 consid. 1 et les références citées). En procédure administrative, selon le principe inquisitoire, les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Mais cette règle n'est pas absolue. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire. Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 193 consid. 2 p. 195 et les références citées). bb) En l'occurrence, le recourant soutient que la municipalité était au courant de ses activités, en particulier M. K.\_\_\_\_\_, municipal en fonction jusqu'en 2006, dans la mesure où une partie des commandes de sciage en bûches de 33 cm passait par le greffe communal et où des membres de la municipalité et du conseil communal faisaient appel à lui pour ce service. Il se réfère à la pièce n° 22 dans laquelle M. K.\_\_\_\_\_ écrit: "Je me doutais depuis 2 ou 3 ans que c'était du travail de sciage fait pendant les heures de travail. Raison de la nouvelle PIO . " . Les témoins entendus lors de l'audience du 16 mai 2007 ont fait les déclarations suivantes. F.\_\_\_\_\_, municipal de 2002 à 2004: "Nous n'avons jamais discuté avec la municipalité du fait que M. X.\_\_\_\_\_ sciait des bûches en étant rémunéré pendant ses heures de travail. [...] je savais que le bois était livré durant les heures de travail. Je ne sais pas si la coupe était effectuée durant les heures de travail. Si la coupe avait également été effectuée durant les heures de travail, je me serais attendu à ce que la totalité du coût [coupes + livraison] me soit facturée par la commune. C'est la raison pour laquelle j'ai pensé que M. X.\_\_\_\_\_ effectuait ce travail durant le temps libre qu'il avait en rattrapage des nombreuses heures supplémentaires qu'il effectuait." G.\_\_\_\_\_, municipal de 2000 à 2006: "A la commande j'ai demandé que le bois soit coupé en bûches de 33 cm. Je ne savais pas que dans d'autres cas cette prestation était rémunérée directement auprès de M. X.\_\_\_\_\_. [...] Pour moi, il effectuait ce travail pour la commune pendant ses heures de travail." H.\_\_\_\_\_, secrétaire municipal de 1993 à 2006: "Je ne savais pas que la prestation consistant à couper des bûches de 33 cm faisait l'objet parfois d'un paiement directement à M. X.\_\_\_\_\_. Selon moi, la coupe était effectuée durant les heures de travail." I.\_\_\_\_\_, boursière communale: "Si un habitant me demandait la prestation complémentaire consistant à scier à 33 cm, je lui transmettais les coordonnées de M. X.\_\_\_\_\_ en précisant que ceci ne relevait pas de la commune. [...] Pour moi, c'était clair qu'il effectuait ce travail non pendant ses heures de travail pour la commune, mais pendant ses reprises d'heures. Je ne sais pas ce que savaient les municipaux à ce sujet." E.\_\_\_\_\_, agriculteur: "Je ne savais pas que la prestation consistant à couper les bûches à moins de 1 m était payée directement à M. X.\_\_\_\_\_. Comme il y avait des barrières, les gens ne pouvaient pas nous voir scier le bois. Je ne savais pas que des gens commandaient des bûches de 33 cm. Des gens devaient toutefois commander de telles bûches puisqu'on coupait du bois dans ce but. Les commandes venaient au bureau communal. La municipalité savait qu'on sciait des bûches de 33 cm." K.\_\_\_\_\_, municipal de 1990 à 2006: "D'après ce qu'on avait convenu, il effectuait cette prestation en dehors de ses heures de travail. Et il était rémunéré directement. Environ à fin 2005, j'ai eu des doutes qu'il faisait ce travail pendant les heures payées par la commune. J'ai eu ce doute parce que la demande augmentait et M. E.\_\_\_\_\_ m'a dit qu'il sciait du bois

pendant les heures de travail. Après lecture de la pièce 22 où j'affirme par écrit en décembre 2006 que je me doutais depuis 2-3 ans que j'avais des doutes, je m'en tiens à cette déclaration. Je ne l'ai jamais averti par écrit qu'il ne devait pas effectuer cette prestation pendant les heures de travail, mais je lui en ai parlé oralement. Fin 2005, j'ai proposé à la municipalité d'offrir la prestation de sciage de bûche. Je l'ai informée à ce moment que M. X.\_\_\_\_\_ effectuait ce travail pendant les heures de travail. Je n'ai pas ouvert d'enquête administrative car j'appréciais beaucoup M. X.\_\_\_\_\_ et qu'il me disait que tout était en ordre. Je l'ai cru.". Pour sa part, l'autorité intimée affirme qu'elle ignorait que le recourant procédait à du sciage de bûches de 33 cm durant ses heures de travail avant le mois de novembre 2006. Figurent au dossier, pour attester ce fait, une note du municipal A.\_\_\_\_\_ du 2 novembre 2006, indiquant que le recourant s'est fait payer de mains à mains le montant du sciage du bois ainsi qu'une dénonciation de C.\_\_\_\_\_ et D.\_\_\_\_\_, conseillers communaux, du 16 novembre 2006 portant sur ces mêmes faits (qui se réfère à des événements survenus en 2005). Se prononçant sur le compte-rendu d'audience, l'autorité intimée demande dans son écriture du 19 juin 2007 que la déclaration de K.\_\_\_\_\_ soit écartée, car elle ne correspondrait pas à la réalité des faits. Elle relève en outre que peu importe la date à laquelle M. K.\_\_\_\_\_ a eu connaissance des activités du recourant; en effet, c'est la date à laquelle la municipalité a eu connaissance de ces faits qui est déterminante. En audience, l'autorité intimée s'est également déterminée sur la question, comme suit: "La municipalité explique qu'elle n'a pas agi plus tôt car elle n'aurait auparavant pas saisi l'ampleur de l'activité de sciage du recourant. [...] jusqu'à l'engagement d'un technicien communal le 1 er janvier 2006, le recourant venait chaque semaine en municipalité, mais qu'il n'a jamais mentionné cette problématique. [...] Souhaitant revenir sur le témoignage de M. K.\_\_\_\_\_, le syndic M. L.\_\_\_\_\_ fait part de ses souvenirs en ce qui concerne les séances de municipalité ayant conduit à l'adoption de la nouvelle PIO proposant le sciage de petites bûches [33 cm] au titre de nouveau service officiel pour les habitants de la commune. Il se rappelle qu'il a été question de proposer ce nouveau service et de faire figurer le téléphone du recourant sur le bulletin de commande, mais pas que des soupçons à l'encontre du recourant aient été évoqués. M. K.\_\_\_\_\_ aurait uniquement parlé de la demande qui prenait de l'ampleur. Les discussions qui ont mené à la nouvelle PIO ont pris du temps et ont duré jusqu'au printemps 2006. Le contrôle des faits par la commune a ensuite pris du temps.". Il ressort de ces divers témoignages et déclarations que de nombreuses personnes au sein de l'administration communale savaient que le recourant sciait du bois en bûches de 33 cm. Il faut cependant relever qu'elles supposaient que ce travail avait lieu soit en dehors des heures de travail (M. F.\_\_\_\_\_, Mme I.\_\_\_\_\_), soit pendant les heures de travail pour le compte de la commune (M. G.\_\_\_\_\_, M. H.\_\_\_\_\_). On ne peut dès lors pas en déduire de manière certaine que la municipalité savait que le recourant procédait à du sciage de bûches à son profit durant ses heures de travail. Quant au fait que le greffe communal orientait vers le recourant les personnes intéressées par le sciage en bûches de 33 cm, il n'est pas avéré que la municipalité était au courant. Même dans ce cas, il serait possible qu'elle ait toléré cet état de fait en partant de l'idée que le recourant se livrait à cette activité en-dehors de ses heures de travail. Cela étant, le tribunal est tout de même arrivé à la conviction que la municipalité savait que le recourant se livrait à des activités non autorisées durant ses heures de travail, pour les raisons suivantes. K.\_\_\_\_\_ a déclaré qu'à la fin de l'année 2005, il avait proposé à la municipalité d'offrir aux habitants de la commune la prestation de sciage de bûche (nouvelle PIO) et qu'il l'avait informée à ce moment de ce que X.\_\_\_\_\_ effectuait ce

travail pendant les heures de travail. Ce fait a été contesté par la partie adverse, qui n'a toutefois pas fait entendre de contre-témoignage. Le fait que K. \_\_\_\_\_ ne se souvienne plus de la date exacte à laquelle la nouvelle PIO a été discutée ne suffit pas à remettre en cause son témoignage. Il n'est en effet pas vraisemblable que le changement de pratique quant au sciage des bûches ait pu se faire sans que les membres de la municipalité n'aient été informés des pratiques du recourant, auxquelles cette nouvelle PIO devait justement mettre un terme. Il semble logique que K. \_\_\_\_\_ ait expliqué à ses collègues les raisons motivant le changement de pratique. Il ressort par ailleurs notamment du témoignage de M. G. \_\_\_\_\_ que celui-ci supposait que le recourant effectuait le travail de sciage de bûches pour la commune pendant ses heures de travail, en d'autres termes que cette activité relevait du cahier des charges du recourant. Il n'a dès lors pas pu manquer d'être surpris par cette nouvelle PIO qui proposait d'intégrer ledit travail dans les tâches du recourant et de le faire remarquer à ses collègues. On peut partir de l'idée qu'à ce moment-là (début 2006), à l'occasion du changement de PIO, il a été décidé de passer l'éponge sur certains agissements – qui ne pouvaient de toute façon pas se reproduire au vu de la nouvelle organisation du sciage. La nouvelle municipalité doit se voir imputer cette connaissance des faits litigieux par l'ancienne municipalité et ne peut déclarer avoir pris connaissance desdits faits en novembre 2006 uniquement. Dans ces conditions, il faut considérer que l'autorité intimée a tardé à prononcer le licenciement immédiat et que celui-ci n'est en conséquence pas valable pour cette raison également.

### **E. 3**

Les considérants qui précèdent conduisent le tribunal à admettre le recours et à annuler la décision attaquée. Aucun émolument d'arrêt ne sera perçu, ainsi qu'il est d'usage en matière de contentieux de la fonction publique communale. Les frais de témoins sont laissés à la charge de l'Etat. Dans la mesure où il a obtenu gain de cause avec l'assistance d'un conseil, le recourant se verra en revanche allouer des dépens.

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