

VD_OMNI GE.2008.0160 vom 13. Januar 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-01-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2008.0160

FR: VD_OMNI GE.2008.0160 du 13 janvier 2009

IT: VD_OMNI GE.2008.0160 del 13 gennaio 2009

Regeste

X. _____ c/Municipalité de Lausanne | L'autorité intimée pouvait à bon droit considérer qu'il existait de justes motifs (liés au caractère du recourant) de résilier les rapports de service de ce dernier. Néanmoins, elle a tardé à prononcer le licenciement immédiat en laissant s'écouler plus de deux mois entre le moment où le rapport d'enquête interne lui a été remis et celui où la position de principe a été prise. Cette réaction ne peut clairement pas être qualifiée d'immédiate et le licenciement n'est en conséquence pas valable pour cette raison.

Erwägungen

E. 1

Engagé en date du 1^{er} octobre 2001, le recourant est collaborateur salarié de la Commune de Lausanne; en cette qualité, il est soumis au RPAC. a) La décision attaquée se fonde sur l'art. 70 RPAC, dont on rappelle la teneur: " Art. 70. ■ 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

Dès l'ouverture de l'enquête, l'intéressé doit être informé de son droit d'être assisté conformément à l'article 56 RPAC.

E. 3

A l'issue de son audition, le fonctionnaire doit être informé de la possibilité de demander la consultation préalable de la Commission paritaire prévue à l'article 75.

E. 4

La décision municipale doit être communiquée par écrit à l'intéressé; elle est motivée et mentionne les voies et délais de recours ". 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 (ATF du 9 octobre 2006, en la cause 2P.149/2006 consid. 6.5 concernant le licenciement d'un fonctionnaire; voir 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 qu'en droit privé (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. ATF du 18 décembre 2007 en la cause 1C_318/2007 consid. 6 admettant un délai de cinq jours entre la remise d'un rapport et la décision de licenciement; JAAC 68/2004 n° 7 consid. 3 considérant qu'un délai de

E. 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; a contrario arrêt TA GE.2007.0004 du 19 juillet 2007 consid. 2 considérant un délai de plusieurs mois comme inadmissible; 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 de deux semaines après que les faits aient été établis était excessif, confirmé par le Tribunal cantonal, cf. RDAF 2008 I, p. 110 consid. 3d). 2. En l'espèce, l'autorité intimée a motivé le licenciement du recourant en évoquant ses capacités insuffisantes pour occuper un poste de chef de projet, l'absence de volonté de s'améliorer ou de compléter sa formation pour pallier ses carences, son caractère entier et intransigeant, sa haute opinion de lui-même et le sentiment d'avoir toujours raison l'empêchant de se remettre en question, ce qui rendait le contact difficile avec ses interlocuteurs, plus particulièrement avec ses supérieurs. Les différentes pièces figurant au dossier, en particulier les entretiens annuels d'appréciation à partir de 2006 (date à laquelle le recourant est devenu chef de projet), ainsi que la majorité des témoignages consignés dans le rapport du juge Reymond, confirment le portrait du recourant tel qu'il a été dressé par l'autorité intimée dans la décision de licenciement, à savoir, d'une part, les capacités insuffisantes pour occuper un poste de chef de projet et, d'autre part, un caractère entier et intransigeant, une haute opinion de Y. _____ et le sentiment d'avoir toujours raison. Ce dernier point se révèle notamment dans le refus du recourant d'accepter un transfert au seul motif qu'on lui aurait indiqué qu'il s'agissait de sa "dernière chance" ; ou encore dans son refus opposé à la demande du syndic de produire ses diplômes et certificats de travail antérieurs au motif que cela était inutile pour l'affaire en cours. On relève encore que le recourant, dans le rapport établi le 3 décembre 2007 à l'intention du syndic, s'insurge à plusieurs reprises – et cette répétition est frappante – contre le fait que ses avis ne sont pas pris en compte par son supérieur, ne pouvant manifestement pas admettre que son chef dispose d'un pouvoir de décision supérieur au sien. Concernant les compétences du recourant, on remarque qu'elles ont commencé à être mises en cause à partir du moment où celui-ci est devenu chef de projet. D'ailleurs, Z. _____, ancien supérieur du recourant et qui en était entièrement satisfait, a lui-même déclaré qu'il lui avait toujours refusé un poste de chef de projet, considérant qu'il n'était pas fait pour occuper cette fonction (cf. rapport du juge Reymond). La question de l'absence de volonté de s'améliorer ou de compléter sa formation manifestée par le recourant souffre par

contre de rester indécise dès lors que les autres éléments mentionnés suffisent à réaliser les conditions de l'article 70 RPAC et que l'autorité intimée pouvait à bon droit considérer qu'il existait de justes motifs de résilier les rapports de service du recourant. On relèvera encore à cet égard que le simple fait de signaler à ses supérieurs que l'on a l'impression de faire l'objet d'actes de mobbing ne constitue pas un juste motif de licenciement, même s'il s'avère par la suite que l'on n'était pas en présence d'une situation de mobbing, d'autant plus si – comme en l'espèce – il apparaît que des difficultés de management existent bel et bien dans l'entité concernée (cf. les conclusions du rapport du juge Reymond). Il se pose à ce stade encore la question de la légalité de l'effet immédiat du licenciement en cause. A cet égard, l'autorité explique ce qui suit: "Ce licenciement doit avoir un effet immédiat, tant le lien de confiance qui doit présider dans les rapports de travail est définitivement rompu; il ne saurait ainsi être question que X. _____ puisse reprendre, même provisoirement, des activités au sein de la Commune. Devant la Commission paritaire, votre mandant a d'ailleurs clairement déclaré qu'il n'avait plus aucune confiance, ni envers son chef de service, ni envers le syndic soussigné et ne se voyait ainsi pas reprendre une quelconque activité au sein de l'administration". En l'occurrence, le lien de confiance liant l'autorité intimée à son employé ne s'est pas rompu lorsque l'autorité intimée a constaté que le recourant avait proféré de graves accusations – apparemment infondées – à l'encontre de son supérieur A. _____ (accusations proférées en novembre et décembre 2007; caractère infondé constaté par le syndic au début du mois de janvier, selon les déclarations faites en audience par l'autorité intimée et le courrier de l'intimée du 24 octobre 2008), puisque le 22 janvier 2008 encore un transfert (en d'autres termes un maintien au sein de l'administration de l'intimée) était proposé au recourant. S'agissant d'accusations gravement attentatoires à l'honneur, on aurait pu envisager qu'elles justifient un licenciement immédiat au mois de janvier. L'autorité a toutefois choisi de ne pas agir à ce moment-là et a même proposé au recourant de continuer à l'employer dans un autre service. Dites accusations ne peuvent dès lors plus être invoquées comme motif de licenciement immédiat au mois de juin. En fin de compte, le lien de confiance liant les parties semble plutôt s'être rompu définitivement après la remise du rapport du juge Reymond. Or le rapport a été remis à l'autorité intimée le 3 avril 2008. Ensuite, par lettre du 6 mai 2008, le syndic Daniel Brélaz a informé X. _____ que, compte tenu des conclusions du rapport, il avait décidé de reprendre l'enquête administrative en vue de son licenciement pour justes motifs et qu'il l'auditionnerait le 5 juin 2008. Dans sa séance du 12 juin 2008, la Municipalité de Lausanne a pris la décision de principe de licencier X. _____ avec effet immédiat pour justes motifs. Par lettre du même jour, le syndic Daniel Brélaz en a informé l'intéressé, tout en lui précisant qu'il ne s'agissait là que d'une prise de position de principe qui, le cas échéant, devrait être confirmée ultérieurement après le préavis de la Commission paritaire. Ce n'est finalement que dans sa séance du 25 juin 2008, après avoir pris connaissance du préavis favorable de la Commission paritaire, que la Municipalité de Lausanne a décidé de confirmer sa décision de principe de licencier X. _____ avec effet immédiat pour justes motifs. On constate ainsi que plus que deux mois se sont écoulés entre le moment où le rapport a été remis et celui où la position de principe a été prise (3 avril –

E. 12

juin). Cette réaction ne peut clairement pas être qualifiée d'immédiate. En l'occurrence, la mesure extrême que constitue le licenciement immédiat ne paraît pas crédible. Il faut ainsi 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. L'autorité soutient encore que le

licenciement immédiat s'imposait en raison du refus de recourant de travailler auprès du service F._____. Il faut toutefois relever que cette proposition a été faite au recourant en janvier 2008, et qu'elle n'était plus d'actualité en juin 2008. Le licenciement immédiat de juin 2008 ne peut donc pas non plus être justifié par ce refus. Enfin, n'est pas pertinent le fait que le recourant aurait déclaré devant la Commission paritaire qu'il n'avait plus aucune confiance, ni envers son chef de service, ni envers le syndic et qu'il ne se voyait ainsi pas reprendre une quelconque activité au sein de l'administration communale. L'autorité intimée ne peut en effet pas se fonder sur une telle déclaration, qui ne ressort d'ailleurs pas des pièces du dossier, pour justifier la décision de licenciement, ce d'autant plus que le recourant a finalement recouru contre cette décision en concluant à sa réintégration dans sa fonction au sein du Y._____ ou dans toute autre fonction équivalente auprès de la Commune de Lausanne, ce qui démontre qu'il est prêt à reprendre une activité au sein de l'administration communale. Comme mentionné ci-avant, l'autorité intimée pouvait à bon droit considérer qu'il existait de justes motifs de résilier les rapports de service du recourant. L'immédiateté du licenciement ne se justifiait toutefois pas, elle devait suivre la procédure instaurée par l'art. 71bis RPAC (impliquant une mise en demeure formelle écrite, assortie d'une menace de licenciement si le fonctionnaire ne remédie pas à la situation). Un tel avertissement ne semble pas avoir été donné en l'espèce. La question peut toutefois rester ouverte, dans la mesure où le tribunal n'a pas la compétence de réformer la décision attaquée en convertissant le licenciement avec effet immédiat en licenciement ordinaire et que la question de l'existence ou non d'un tel avertissement n'est par conséquent pas pertinente pour la présente affaire. 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.