

VD_OMNI GE.2008.0207 vom 24. November 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-11-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2008.0207

FR: VD_OMNI GE.2008.0207 du 24 novembre 2010

IT: VD_OMNI GE.2008.0207 del 24 novembre 2010

Regeste

X. _____ c/Municipalité de Lausanne | Licenciement pour justes motifs; la résiliation des rapports de service est abusive, car elle résulte d'une violation par l'employeur du devoir de protection qui lui incombe en vertu de l'art. 328 CO, applicable par analogie en droit de la fonction publique; en effet, la recourante a occupé le même bureau qu'un collègue, qui avait pris l'habitude de fouiller dans ses dossiers pour rechercher le moindre reproche à formuler à son encontre, dans le but de la dénigrer auprès de leurs supérieurs, qui étaient au courant de la situation; en parallèle, malgré le fait que l'état de santé de la recourante se détériorait progressivement, l'employeur a commencé à l'accabler de reproches, sans lui accorder la moindre forme de reconnaissance de son travail, ce qui a conduit la recourante à être déstabilisée et à perdre tous ses repères; enfin, l'employeur n'a pas recherché une solution alternative au licenciement litigieux, alors que le règlement sur le personnel prévoit la possibilité d'un déplacement dans une autre fonction, que la commission paritaire a émis un préavis dans ce sens, et que la recourante, âgée de 53 ans, est au bénéfice d'un parcours professionnel exemplaire. Recours au TF admis par arrêt du 7 février 2012.

Erwägungen

E. 1

La recourante est au bénéfice du statut de fonctionnaire de la Commune de Lausanne. En cette qualité, elle est soumise au règlement lausannois du 11 octobre 1977 pour le personnel de l'administration communale (ci-après: RPAC), en application de l'art. 1 al. 1 RPAC.

E. 2

Le licenciement ne peut être prononcé qu'après audition du fonctionnaire par un membre de la Municipalité.

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

a) Le Tribunal fédéral a considéré que le caractère abusif d'un licenciement ne résultait pas seulement des motifs de la résiliation, mais aussi de la manière dont la partie qui résilie exerçait son droit. Cette jurisprudence peut être appliquée par analogie en droit de la fonction publique. Il s'agit en effet avant tout d'une concrétisation de l'interdiction générale de l'abus de droit et des conséquences juridiques qui en résultent. Ainsi, même quand une partie résilie de manière justifiée, elle doit faire usage de son droit avec modération. Une violation gD. _____ ère du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive. Il faut considérer en particulier, qu'en

vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Il doit s'abstenir de toute atteinte aux droits de la personnalité qui n'est pas justifiée par le contrat, et doit également protéger son collaborateur contre des atteintes de la part de supérieurs, de collègues ou de tiers. Cette obligation est le corollaire du devoir de fidélité de l'employé (art. 321a CO). Le Tribunal fédéral en a déduit qu'un licenciement n'était pas abusif lorsque le caractère difficile d'un employé avait contribué à créer une situation conflictuelle sur le lieu de travail qui se répercutait négativement sur le travail en commun, et lorsque l'employeur avait pris auparavant toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Si l'employeur ne s'était pas soucié de résoudre le conflit, ou ne l'avait fait qu'insuffisamment, il n'avait pas satisfait à son devoir de protection, et le licenciement devait dès lors être tenu pour abusif (ATF 125 III 70 consid. 2c; ATF 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2 et 3). Finalement, l'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 131 III 535 consid. 4.2; ATF 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.5). b) En l'espèce, le tribunal considère que l'employeur n'a pas satisfait au devoir de protection qui lui incombe en vertu de l'art. 328 CO, applicable par analogie en droit de la fonction publique. En effet, les conditions de travail de la recourante ont contribué à l'éventuelle baisse de ses prestations. aa) Tout d'abord, le tribunal constate que la recourante a partagé son bureau pendant une quinzaine d'années avec un collègue, D._____, également enquêteur, qui a progressivement accumulé de la rancœur à son égard, et qui, selon ses propres propos, ne pouvait plus la supporter (cf. compte rendu résumé de l'audience du 15 juillet 2009). Il estimait que la personnalité de la recourante était "spéciale", sans toutefois pouvoir donner des exemples précis et objectifs (cf. compte rendu résumé de l'audience du 15 juillet 2009). Cette personnalité, associée au fait qu'elle ne respecterait pas certaines directives, avait conduit D._____ à surveiller sa collègue et à contrôler ses dossiers pour se plaindre ensuite auprès de ses supérieurs des manquements constatés. E._____, chef du bureau des prestations complémentaires, a confirmé, lors de l'audience du 15 juillet 2009, que D._____ lui communiquait ses reproches à l'égard de la recourante, par oral ou dans les rapports mensuels de travail, et il a reconnu qu'il savait que D._____ "fouillait" dans les dossiers de la recourante. Des propos assez virulents exprimant la violence de la rancœur accumulée et le désir de D._____ de voir la recourante quitter son poste ressortent d'ailleurs des rapports mensuels de travail. On peut citer par exemple les rapports mensuels de travail de D._____ pour les mois d'août 2004 ("je rappellerais que X._____, bien que dépourvue de toute méchanceté, est tout de même quelqu'un pour le moins de spécial (je ne pense pas vous l'apprendre), d'extrêmement pénible à vivre au quotidien et dont le comportement ou les paroles ont depuis longtemps eu le don d'exaspérer les collègues qui l'entourent. J'en suis le témoin privilégié depuis une quinzaine d'années et en ai trop vu, su, entendu, appris ou constaté pour avoir le moindre recul ou laisser la plus petite marge à l'intéressée qui est "grillée" à mes yeux depuis longtemps."); de mai 2005 ("je me demande si elle est encore la bonne personne au bon poste... Son remplacement – ou déplacement – a-t-il seulement été envisagé? (...) Je ne l'apprécie pas, c'est un fait, et ne lui ferai aucun cadeau, c'est clair (...)); de juin 2005 ("comme j'ai cru comprendre qu'une fois qu'on est nommé, on devient pratiquement indéboulonnable, faisons avec puisqu'on ne peut faire sans... Avec mes grands regrets."); et de février 2006 ("tout ceci a pour but de vous faire comprendre que j'en suis arrivé à un stade de ras-le-bol tel que sa seule présence, sa manière de parler aux collègues ou au téléphone, sa façon de marcher, de rire, (...) etc, tout, absolument tout, est source

d'agacement et de malaise chez moi. (...) Le problème X. _____, pour moi, est le problème No 1 aujourd'hui et rien n'est plus important"). A la suite du rapport mensuel de D. _____ de février 2006, E. _____ mentionne que la situation devient préoccupante et qu'il conviendrait d'en parler lors d'une séance à fixer par sa hiérarchie (extrait du rapport mensuel PC de février 2006). En mars 2006, E. _____ doit réitérer sa demande d'organisation d'une séance, n'ayant reçu aucun signe de la part de ses supérieurs à ce sujet (extrait du rapport mensuel PC de mars 2006). Le 16 mai 2006, D. _____ bouscule avec véhémence des bacs en plastique dans le bureau qu'il partage avec la recourante, mécontent de l'emplacement auquel celle-ci les a posés. E. _____ indique par courriel adressé le même jour au chef de service (M. H. _____) et à l'adjoint de ce dernier (M. I. _____) qu'il est nécessaire qu'une rencontre ait lieu entre M. D. _____ et M. I. _____, la situation se dégradant encore. Toutefois, malgré le fait que la situation soit préoccupante depuis fort longtemps, aucune mesure concrète n'est entreprise. En revanche, le dossier qui pourra servir à justifier l'ouverture d'une procédure de licenciement pour justes motifs commence à être établi. En effet, une séance a lieu entre M. H. _____ et M. E. _____ le 27 avril 2006, à la suite de laquelle ce dernier rédige un projet de lettre d'avertissement à l'encontre de la recourante. En juin 2006, E. _____ indique dans son rapport mensuel que la préparation du prochain entretien de collaboration de la recourante est en cours, dont la constitution d'un dossier regroupant les dysfonctionnements constatés. En août 2006, E. _____ annonce que la constitution du dossier relatif à la recourante se poursuit, et en septembre 2006, que le dossier est maintenant pratiquement complet. En novembre 2006, E. _____ rappelle dans son rapport mensuel qu'il serait sage de déplacer M. D. _____ dans un autre bureau et remet à M. H. _____ un rapport du 22 novembre 2006 recensant l'ensemble des dysfonctionnements relatifs à la recourante. En janvier 2007, E. _____ constate qu'aucun changement concret relatif à M. D. _____ n'est intervenu et il craint un débordement de sa part. Enfin, en avril 2007, un autre bureau est attribué à D. _____, après son rapport mensuel de mars 2007 dans lequel il exprime son "ras-le-bol stratosphérique", et le fait que, pour sa part, il se retrouve "dans la dernière ligne droite" dans le cadre de la "problématique X. _____" et qu'il envisage de prendre certaines décisions le concernant, s'il a été décidé de ne rien décider". Il semble ainsi que de telles menaces étaient nécessaires à l'employeur pour réagir enfin. Les tensions avec D. _____ ont pourtant pris de l'ampleur déjà courant 2004 (par exemple rapport mensuel de travail d'F. _____ de juin 2004, où il est mentionné que D. _____ est venu lui faire part de son exaspération et que ce dernier a menacé la recourante d'écrire un rapport écrit à son sujet, ce qui a eu pour effet de rompre le dialogue entre les deux collègues; également, rapport mensuel d'août 2004 de D. _____ qui indique que le dialogue avec la recourante n'a toujours pas été renoué après deux mois et demi et que cette situation lui convient parfaitement). Dans le rapport mensuel d'F. _____ d'avril 2005, ce dernier indique que M. D. _____ est à nouveau venu le voir pour lui faire part de son désarroi concernant la recourante et F. _____ l'aurait informé qu'ils s'occupaient "de suivre l'évolution de la situation", ce qui démontre bien la passivité des employeurs face à cette problématique. Par ailleurs, le fait de tempérer l'exaspération de M. D. _____, de lui demander de garder son calme ainsi que de ne pas se focaliser sur le travail de sa collègue sont des mesures clairement insuffisantes au vu de la "rage" accumulée par M. D. _____ à l'égard de la recourante, telle qu'elle ressort des propos formulés par ce dernier dans ses rapports mensuels de travail. Il aura donc fallu trois ans pour que l'employeur se décide à entreprendre quelque chose de concret, puisqu'un autre bureau est finalement attribué à M.

D. _____, après avoir laissé la recourante dans un cadre de travail hostile pendant tout ce temps. Il aurait pourtant été nécessaire de mettre les choses à plat entre les deux collègues, par exemple d'organiser une confrontation et de chercher à déterminer pour quel motif D. _____ en était arrivé à un tel point d'exaspération à l'égard de la recourante. Au lieu de ça, l'employeur a, en demeurant passif, implicitement adhéré au comportement de D. _____, qui consistait à surveiller et à stigmatiser systématiquement la recourante auprès de ses supérieurs; l'employeur n'a ainsi pas permis à la recourante d'évoluer dans un cadre de travail sain. En particulier, la menace en juin 2004 de D. _____ à la recourante d'écrire un rapport écrit à son sujet à l'intention de leurs supérieurs et la rupture du dialogue qui a suivi ne sauraient constituer une ambiance de travail propice à l'épanouissement et à la concentration nécessaires pour exercer une activité professionnelle dans les meilleures conditions. C'est d'ailleurs depuis 2004 que la recourante n'aurait cessé, selon ses supérieurs, d'accumuler les insuffisances. Il est ainsi vraisemblable qu'un tel climat malsain ait contribué à la baisse des prestations de la recourante, qui a été laissée, au su de ses supérieurs, "en pâture" auprès de son collègue. E. _____ a d'ailleurs reconnu, lors de l'audience du 15 juillet 2009, que les tensions constatées avec D. _____ coïncidaient avec la période pendant laquelle la qualité du travail de la recourante avait diminué. bb) L'employeur aurait d'autant plus dû se soucier de protéger sa collaboratrice, après avoir constaté que son état de santé se détériorait. En effet, de janvier à avril 2004, la recourante est absente à quatre reprises pour un total de 28 jours. Or, c'est justement quelques mois plus tard, soit en septembre 2004, lors de l'entretien de collaboration, que les reproches commencent à s'accumuler contre la recourante, sans plus aucune forme de reconnaissance de son travail et de sa bonne volonté. En annexe au rapport d'entretien figure une liste de tous les points susceptibles d'amélioration; il en est de même pour l'entretien de collaboration de l'année 2005. Or, pendant ces périodes-là, l'employeur constate que la recourante maigrit de plus en plus et que son état de santé fragilisé ne lui permet plus d'exercer son activité convenablement (courriel de E. _____ du 18 avril 2005 accompagné d'un rapport du 13 avril 2005). Or, il est patent que l'accumulation de reproches, sans aucun point positif, est susceptible de faire perdre tous ses repères à la personne concernée et de provoquer des troubles somatiques. La psychothérapeute entendue lors de l'audience du 15 juillet 2009 a d'ailleurs relevé que le souci de la recourante de correspondre aux exigences de ses supérieurs l'avait déstabilisée et égarée en raison de l'accumulation de critiques dont elle faisait l'objet et du manque de reconnaissance sur les aspects positifs de son travail. Dans un rapport clinique du 30 octobre 2008, la même psychothérapeute a indiqué que "la personnalité de Mme X. _____ fait qu'il est difficile pour elle de réagir et de se dégager d'une situation où elle est déconsidérée". La psychothérapeute parle également "d'une dégradation progressive du sentiment d'intégrité personnelle, associée à une perte des repères dans la relation à ses collègues (plus particulièrement ses supérieurs hiérarchiques), ainsi que dans l'exécution de son travail proprement dit (aucun repère pour savoir ce qui est juste ou faux)". Le médecin traitant de la recourante a également indiqué, lors de l'audience du 15 juillet 2009, que l'avalanche soudaine de reproches, après un parcours professionnel exemplaire, avait mis la recourante sous une pression croissante, provoquant l'apparition de troubles somatiques. Le manque de repères induit par le manque de reconnaissance du travail et de la bonne volonté de la recourante, cumulé au climat malsain dans lequel celle-ci travaillait et à la dégradation constatée de son état de santé, n'ont pu que contribuer à la baisse de ses prestations. L'autorité intimée soutient que l'on ne saurait lui reprocher quoi que ce soit au sujet de l'état

de santé de la recourante, en particulier puisque le médecin traitant de la recourante lui-même avait estimé qu'elle était apte au travail (courrier adressé le 5 décembre 2006 par le docteur B. _____ au docteur J. _____). Il est vrai également que E. _____ s'est soucié de l'état de santé de la recourante et qu'il a jugé la situation préoccupante, puisqu'il a proposé qu'elle consulte le médecin-conseil de la ville (courriel précité du 18 avril 2005). Toutefois, même si les médecins consultés, que ce soit le médecin-conseil de la ville ou le médecin traitant de la recourante, n'ont pas estimé qu'il était nécessaire de mettre celle-ci en arrêt-maladie, cela ne signifie pas pour autant que la dégradation avérée de l'état de santé de la recourante ne devait pas être prise en considération. L'employeur aurait ainsi d'autant plus dû être vigilant dans son devoir de protection à l'égard de sa collaboratrice. cc) Dans ces circonstances, la résiliation des rapports de service de la recourante est abusive, car elle résulte d'une dégradation des conditions de travail de cette dernière. Cette dégradation a été tolérée par l'employeur, qui n'a pris aucune mesure en voyant le climat hostile dans lequel elle travaillait, et qui a au contraire commencé à la même période à l'accabler de reproches sans plus lui accorder la moindre forme de reconnaissance de son travail et de sa bonne volonté, alors qu'il était conscient de sa fragilité et de sa souffrance. Si l'expert mandaté par le tribunal n'a pas constaté de mobbing à l'encontre de la recourante, il a tout de même relevé que l'employeur n'avait pas pris les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et psychique de sa collaboratrice, ce que le tribunal constate également. En outre, il faut relever que la commission paritaire a estimé que le licenciement de la recourante était disproportionné et qu'un déplacement dans une autre fonction de l'administration communale aurait dû être envisagé, avant même l'ouverture de la procédure de licenciement. Le tribunal constate que l'employeur n'a examiné à aucun moment la possibilité d'une telle alternative, alors que l'art. 72 RPAC prévoit cette possibilité. L'autorité intimée soutient à cet égard qu'au vu de la nature des justes motifs (de trop nombreuses insatisfactions à l'encontre de la recourante), cette éventualité n'avait pas à être examinée. Le chef du service des assurances sociales a même indiqué, dans une note à la municipalité du 23 septembre 2008, qu'il ne saurait la recommander à quiconque pour les motifs invoqués tout au long de la procédure. Pourtant, il ne s'agit pas d'une situation dans laquelle il y aurait rupture irréversible du rapport de confiance, causée par exemple par une grave violation des devoirs de l'employée, où un refus de déplacer le collaborateur est compréhensible. Il s'agit au contraire d'une situation dans laquelle un employeur décide de licencier une collaboratrice dont le parcours professionnel s'est révélé exemplaire pendant de très nombreuses années (et qui était d'ailleurs citée en exemple par E. _____, cf. audition de Z. _____ lors de l'audience du 15 juillet 2009), alors qu'une situation de souffrance s'est intensifiée au fil des années sans aucune mesure de protection de la part de l'employeur. Les circonstances du cas d'espèce paraissent pourtant suffisamment dramatiques pour justifier que l'employeur se penche davantage sur la problématique et recherche une alternative à une mesure aussi drastique qu'un licenciement. Or, cette alternative n'a même pas été jugée digne d'être examinée par l'employeur, malgré, pourtant, le préavis de la commission paritaire. Le fait de ne même pas avoir envisagé le déplacement de la recourante dans une autre fonction renforce ainsi le caractère abusif du licenciement litigieux.

E. 5

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être admis et la décision attaquée annulée. Aucun émoulement de justice n'est perçu, ainsi qu'il est d'usage en matière de contentieux de la fonction publique communale (cf. notamment arrêt GE.2008.0160 du

13 janvier 2009). S'agissant des frais d'expertise et des indemnités versées aux témoins, ils sont laissés à la charge de l'Etat. Obtenant gain de cause et ayant procédé par l'intermédiaire d'un mandataire auquel il se justifie d'en allouer (arrêt GE.2006.0018 du 27 août 2007 et références citées), la recourante a droit à des dépens, qui sont mis à la charge de l'autorité intimée (art. 55 LPA-VD).

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