

VD_OMNI GE.2008.0239 vom 17. Dezember 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-12-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2008.0239

FR: VD_OMNI GE.2008.0239 du 17 décembre 2009

IT: VD_OMNI GE.2008.0239 del 17 dicembre 2009

Regeste

X. _____ c/Municipalité de Lausanne | La question de savoir si la CDAP dispose de la compétence de réformer la décision prononçant le licenciement du recourant pour justes motifs avec effet immédiat en licenciement pour justes motifs avec préavis de trois mois a fait l'objet d'une délibération de coordination au sens de l'art. 34 ROTC; l'art. 90 LPA-VD prévoit que l'autorité peut réformer ou annuler la décision attaquée si le recours est recevable; le tribunal a ainsi la compétence légale de réformer une décision, même au détriment du recourant (reformation in pejus; cf. art. 89 al. 2 LPA-VD), pour autant que son droit d'être entendu ait été respecté; dans le cadre de la réglementation lausannoise pour le personnel de l'administration, la réforme du licenciement immédiat en licenciement ordinaire pour justes motifs peut priver le fonctionnaire des garanties de procédure telles que la mise en demeure formelle assortie d'une menace de licenciement si le fonctionnaire ne remédie pas à la situation; toutefois, les conditions de mise en demeure formelle de l'art. 71bis RPAC ont été respectées, de sorte que la réforme du licenciement immédiat en licenciement ordinaire est en l'espèce admissible.

Erwägungen

E. 1

Le recourant est au bénéfice du statut de fonctionnaire de la Commune de Lausanne depuis le 1^{er} janvier 1998. En cette qualité, il est soumis 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

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

E. 2.2

= JdT 2006 I 152 et arrêts cités). Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, pouvait rendre celle-ci abusive. Il fallait considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 CO, l'employeur avait l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Il devait s'abstenir de toute atteinte aux droits de la personnalité qui n'était pas justifiée par le contrat, et devait également le protéger contre des atteintes de la part de supérieurs, de collègues ou de tiers. Cette obligation était 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) Le tribunal constate que la situation n'a pas été gérée de manière optimale par le chef de service, puisque ce dernier s'est contenté de recevoir les plaintes sans prendre de mesures concrètes pour tenter de remédier au climat conflictuel régnant au sein du groupe et pour résoudre les conflits dont il avait connaissance. En outre, il ressort de plusieurs courriers adressés au chef de service pour se plaindre du comportement du recourant que ceux-ci ont été effectués "à sa demande". Plus encore, il est mentionné dans le courrier de A. _____ du 15 novembre 2007 qu'il "faisait ça contre son gré" et que vu la manière dont la ville traitait le problème, rien n'allait changer. Ces propos sont conformes à la réalité. En enregistrant les réclamations sans les communiquer au recourant et sans organiser une confrontation ou une médiation entre les collaborateurs "plaignants" et le recourant, mais en continuant à accumuler leurs plaintes ou à leur demander de les mettre par écrit, le chef de service n'a pas fait preuve d'un management constructif, sain et efficace. Les entretiens des 5 juin et 10 juillet 2007 n'étaient pas de nature à résoudre les conflits, en raison de l'absence de mise en oeuvre d'un outil moderne de gestion des conflits, ce qui peut s'expliquer par l'absence d'une formation adéquate et d'expériences professionnelles du chef de service dans le domaine du management. A cet égard, le tribunal constate que I. _____, engagée comme secrétaire et responsable des ressources humaines du service dentaire, a indiqué, lors de l'audience du tribunal le 4 mai 2009, qu'elle ignorait la possibilité d'une mesure telle que la médiation dans ce genre de situation, et qu'elle ne bénéficiait pas non plus d'une formation ni d'une expérience professionnelle dans le domaine des ressources humaines, ce qui peut aussi s'expliquer par l'absence de connaissances professionnelles dans ce domaine du chef de service qui a proposé son engagement. Il apparaît ainsi que le chef de service n'a pas cherché à résoudre le problème par une mesure concrète comme la médiation ou le coaching, alors que le recourant paraissait faire preuve de bonne volonté pour s'amender et changer son comportement. Ce dernier a en effet adressé le jour de sa mise en demeure à D. _____ un courrier par lequel il requiert une liste de toutes les accusations dirigées à son encontre afin de s'améliorer et de trouver "une solution amicale et globale qui puisse convenir à tout le monde", ainsi qu'une liste des solutions à apporter. De même, les courriels adressés à tous ses collaborateurs le 11 juillet 2007 et sa demande de participation le 13 juillet 2007 à un cours de formation continue intitulé "médiation et gestion de conflits pour l'encadrement", auquel il aurait souhaité que son assistante participe aussi, font apparaître que le recourant désirait montrer son intention de faire des efforts pour essayer d'améliorer la situation, en y mettant de la bonne volonté. A cet égard, le courrier du chef de service du 17 juillet 2007, selon lequel il ne lui appartenait pas de dicter au recourant "les règles de conduite inhérentes à une vie en société normale, que sa formation et son âge auraient dû lui enseigner", ne semblait pas suffisant au vu de l'intention clairement affichée du recourant de vouloir faire des efforts. c) Cela ne signifie toutefois pas pour autant que le licenciement du recourant est abusif. On rappelle en effet que l'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce. Or, il est constaté dans le cas présent que l'on n'a pas affaire à un conflit d'ordre général mettant en cause plusieurs collaborateurs, mais qu'au contraire, seul le recourant rencontre des problèmes de "savoir-être" nuisant au travail en

commun. Il est ainsi délicat pour l'employeur de "désamorcer le conflit", puisqu'il n'y a en l'espèce pas de problème déterminé susceptible d'être résolu, comme par exemple une mésentente entre le recourant et ses collègues sur des points précis; il s'agit plutôt de comportements qui influent sur l'ambiance de travail en général. En outre, le tribunal constate que la procédure de l'art. 71bis RPAC a été respectée. Une mise en demeure écrite, assortie d'une menace de licenciement si le recourant ne remédie pas à la situation, a en effet été adressée à ce dernier le 10 juillet 2007 après son audition par le chef de service. Cette mise en demeure énonce les reproches formulés à l'encontre du recourant ("(...) Si je n'entends pas contester vos qualités professionnelles (...), je ne peux cependant admettre que vous reportiez votre énervement, voire votre colère, sur votre entourage, collègues, collaborateurs ou patients confondus. Les plaintes qui m'ont été adressées font toutes état d'un comportement peu courtois, dédaigneux et même méprisant. Cette attitude est inacceptable et force est de constater qu'elle s'apparente à du harcèlement. Chaque membre de l'administration communale a droit au respect et le groupe orthodontique ne fait pas exception à cette règle. Il en va de même pour vos patients, en particulier des petits et des jeunes enfants, pour qui un traitement orthodontique représente l'inconnu si ce n'est une épreuve. Le service dentaire scolaire est une équipe qui doit fonctionner harmonieusement, pour assurer son mandat, qui est de donner les meilleurs soins aux enfants. Par conséquent, je vous prie, Docteur, de modifier immédiatement votre comportement envers les autres collaborateurs du groupe de 2***** et les patients qui vous sont confiés. Je vous interdis ainsi de vous adresser à eux de manière peu courtoise, cela même lorsque vous êtes tendu, préoccupé ou énervé, car il vous incombe alors de vous contrôler. Je vous remercie d'accorder toute sa valeur à cette mise en demeure. Si je devais en effet constater que tel n'était pas le cas, le 14 janvier 2008 lors de l'analyse de la situation, je me verrai contraint d'engager une procédure de licenciement à votre encontre, selon l'article 71 RPAC. (...)"). Il apparaît ainsi, au vu également de la liste des reproches ressortant des plaintes qui a été portée à la connaissance du recourant lors de son audition du 10 juillet 2007 (annexe à la question 7), que ce dernier a été suffisamment informé des reproches formulés à son encontre. Il est vrai que l'identité des "plaignants" n'a pas été divulguée et que le chef de service n'a pas mis en place un outil efficace de gestion des conflits (voir consid. 6b ci-dessus); il est aussi vraisemblable que le recourant n'ait pas eu conscience d'avoir franchi les limites et qu'il n'ait ainsi pas "compris" que l'origine de ces reproches résidait dans son comportement. Il est toutefois constaté que même si le chef de service n'a pas usé de termes appropriés dans son courrier du 17 juillet 2007, comme on l'a vu (cf. supra consid. 6b in fine), il est également précisé dans le même courrier qu'il incombait à l'avenir au recourant de se comporter de manière calme et courtoise envers l'ensemble du personnel. Cette formulation est générale, mais comme c'est justement le comportement du recourant "en général" qui est visé ("savoir-être"), et que des exemples lui ont été donnés lors de son audition et de la mise en demeure du 10 juillet 2007, le tribunal considère que le recourant n'a pas subi de préjudice de l'absence de suite donnée à sa demande de précisions. Il est en revanche patent, comme le reconnaît d'ailleurs l'autorité intimée, que les remarques formulées par D. _____, lors de la séance du 5 juin 2007 qui avait réuni les trois orthodontistes, ne pouvaient être comprises de manière claire par le recourant comme un avertissement formel à son égard. Etant donné toutefois que l'audition du recourant a eu lieu peu de temps après (le 10 juillet 2007) et que les reproches formulés à son encontre ont été portés à sa connaissance à cette occasion, le manque de clarté de la séance du 5 juin 2007 n'a pas eu d'incidence particulière à son détriment. Il est vrai aussi que l'autorité intimée a

été pleinement satisfaite des services du recourant pendant dix-neuf ans, mais ce fait n'est pas déterminant pour l'issue de la procédure dans la mesure où les circonstances sont en tout temps susceptibles d'évoluer dans un sens ou dans un autre. En l'espèce, la situation a fortement dégénéré depuis le début de l'année 2007, ce qui explique le changement de point de vue de l'autorité intimée à l'égard du recourant, malgré ses très bons antécédents. De même, le tribunal considère que l'autorité intimée n'a pas tardé avant de porter à la connaissance du recourant les griefs formés à son encontre, puisque les plaintes ne datent que du début de l'année 2007. Il est vrai que l'autorité intimée aurait peut-être eu plus tôt des motifs de se plaindre du recourant, en particulier à l'égard de C. _____, mais à défaut de "plaintes formelles", aucune mesure n'a été prise. d) On peut encore se demander si les relations entre le recourant et son chef de service D. _____ auraient dû faire l'objet d'une mesure de la part de l'autorité intimée en vue de les améliorer. Il ressort en effet de plusieurs témoignages que le comportement du recourant se serait modifié après l'entrée en fonction de l'actuel chef de service. Il ressort d'ailleurs des faits que ce dernier a connu des problèmes de communication majeurs avec l'ensemble du personnel. Toutefois, comme l'ont relevé plusieurs collaborateurs, le coaching a permis d'améliorer la situation de manière significative, de sorte que seul le recourant semblait encore avoir des difficultés avec le chef de service, contrairement aux autres. Il apparaît également que le recourant connaissait en règle générale des problèmes avec la hiérarchie, puisque c'était déjà le cas avec C. _____, et que plusieurs collaborateurs ont témoigné qu'il se prenait pour le chef et qu'il aurait d'ailleurs dû le devenir en postulant à la fonction de chef de service. Il faut donc en déduire que c'est à nouveau en raison du comportement du recourant que les relations étaient difficiles et non en raison de mésententes sur des points particuliers; dans ces conditions, force est de constater qu'il est délicat de reprocher à l'autorité intimée de ne pas avoir essayé de "désamorcer le conflit", surtout après avoir mis en œuvre une mesure de coaching, certes en faveur du chef de service seulement, mais dont l'ensemble du personnel a reconnu le succès, sauf le recourant. L'insatisfaction du recourant à cet égard a d'ailleurs provoqué sa colère et son irritabilité, conjuguées à un changement général de comportement dès le début de l'année 2007, non seulement avec les collaborateurs des autres cabinets, mais aussi à l'égard des enfants qu'il soignait. Cette insatisfaction à l'égard du chef de service s'est en quelque sorte répercutée sur son environnement de travail direct; il en est résulté une aggravation de l'ambiance de travail, ressentie d'une manière particulièrement pénible par les collaborateurs jusqu'à des douleurs et malaises physiques, et qui s'est aussi révélée par la réaction de l'assistante du recourant lors de l'incident du 11 décembre 2007.

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) La résiliation immédiate pour justes motifs est mentionnée implicitement à l'art. 70 al. 1 in fine RPAC; il s'agit des cas dans lesquels la nature des motifs ou de la fonction exige un départ immédiat. Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence du Tribunal fédéral en droit privé, qui peuvent être appliqués par analogie en droit de la fonction publique, elle doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 153 consid. 1a; 351 consid. 4a). Selon la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur

justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (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, Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Berne 1999, p. 435). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 127 III 351 consid. 4a et les arrêts cités), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate lorsque ceux-ci rendent peu envisageable le maintien de la relation de service (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2). b) On relèvera toutefois que la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, selon laquelle la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant des justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.4), n'est pas sans plus transposable en matière de rapports de travail de droit public (ATF 8C_170/2009 du 25 août 2009 consid. 6.2.1). En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée; il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons. Durant l'enquête, l'intéressé bénéficie des garanties propres à la procédure administrative (voir en l'espèce l'art. 71 RPAC). En particulier, le droit d'être entendu doit être respecté. Indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais qu'elle dépend de l'autorité de nomination (en l'occurrence la municipalité) ou d'une autorité de surveillance (ATF 2A.656/2006 du 15 octobre 2007 consid. 5.2.1 et 5.2.2). c) En l'espèce, il convient de reprendre le déroulement des faits pour examiner si le licenciement avec effet immédiat du recourant est justifié. aa) Une mise en demeure formelle a été signifiée par écrit au recourant le 10 juillet 2007, précédée d'une audition par le chef de service, conformément à l'art. 71bis al. 1 et 2 RPAC. Le recourant a été informé que sa situation serait analysée le 14 janvier 2008, et que s'il ne modifiait pas son comportement à l'égard de ses collègues et de ses patients, une procédure de licenciement serait engagée à son encontre en application de l'art. 71 RPAC. De nouvelles plaintes de collaborateurs sont ensuite parvenues au chef de service, souvent à la demande de ce dernier de mettre par écrit des reproches formulés oralement, mais aucune mesure n'a été prise, la situation du recourant devant être examinée au mois de janvier 2008, conformément au courrier de mise en demeure formelle adressé par le chef de service le 10 juillet 2007. L'entretien de collaboration du recourant a eu lieu le 10 décembre 2007, qui a porté sur la période du 6 octobre 2006 au 10 décembre 2007, et il a abouti à une évaluation globale qualifiée d'insuffisante. Des objectifs ont été assignés au recourant pour la prochaine période, avec un bilan dans les six mois. Ce dernier s'étant insurgé contre le fait que le questionnaire avait été prérempli, la possibilité lui a été donnée de faire valoir par écrit ses objections sur les divergences d'appréciation jusqu'à la fin du mois de janvier 2008. bb) Au lendemain de cet entretien de collaboration, soit le 11 décembre 2007, D._____ a informé Oscar Tosato qu'il avait été appelé d'urgence au secrétariat pour recevoir F._____. Celle-ci, en larmes, lui avait confié qu'elle ne pouvait plus travailler avec le recourant. Elle avait en effet surpris le matin même une conversation entre l'intéressé et G._____ en arrivant au cabinet: ce dernier demandait d'avoir la possibilité de "recommencer à zéro", et de lui signaler s'il parlait trop fort ou faisait mal aux patients. Il aurait ajouté qu'en cas de licenciement, selon les renseignements reçus, il travaillerait encore une année à 2*****. D._____ a mis F._____ en congé-maladie jusqu'au 7

janvier 2008, au vu de son état d'extrême fatigue et de déception. cc) Enfin, le 21 décembre 2007, Oscar Tosato a indiqué au recourant qu'il avait décidé d'ouvrir à son encontre une procédure tendant à son renvoi pour justes motifs. Il l'a prié de ne pas reprendre son activité à la rentrée et l'a convoqué à un entretien le 7 janvier 2008 afin de l'entendre au sujet d'une suspension immédiate de son activité. A l'issue de cet entretien, l'intéressé a été suspendu avec effet immédiat, avec maintien du droit au traitement, et informé qu'une procédure d'enquête allait être mise en œuvre. Le recourant a ensuite été entendu le 23 juin 2008 conformément à l'art. 71ter al. 2 RPAC. Au cours de cette audition, Oscar Tosato a indiqué qu'il allait recommander à la municipalité de prononcer un licenciement pour justes motifs, en application de l'art. 70 RPAC, et que, compte tenu des circonstances, ce licenciement devait avoir un effet immédiat. Le recourant s'est opposé à cette mesure et il a souhaité être entendu par la commission paritaire. Une décision de principe a alors été prise par l'autorité intimée le 23 juillet 2008, par laquelle elle a prononcé le licenciement du recourant pour justes motifs avec effet immédiat, mais en précisant toutefois que sa décision définitive ne serait prise qu'après avoir recueilli l'avis de la commission paritaire. Cet avis ayant été favorable à la décision de principe du 23 juillet 2008, l'autorité intimée a confirmé le licenciement du recourant pour justes motifs avec effet immédiat par décision définitive du 19 novembre 2008. dd) Il ressort de ce qui précède que l'élément qui a précipité l'ouverture de la procédure de licenciement le 21 décembre 2007 réside dans le fait que l'assistante du recourant a surpris une conversation entre ce dernier et l'hygiéniste, et n'a pas supporté le fait que l'intéressé soit maintenu dans son activité. Il ne s'agit pourtant pas d'un élément supplémentaire à reprocher au recourant, mais uniquement d'une réaction d'une collaboratrice à l'éventualité du maintien de ce dernier dans son activité. Le fait que l'assistante ait surpris cette conversation ne saurait être en lui-même constitutif d'une faute grave à charge du recourant de nature à rompre immédiatement le rapport de confiance. Cette situation montre en revanche un état de stress de l'assistante, mais aussi une volonté claire de précipiter le départ du recourant de son poste. Par cet incident, le recourant n'a toutefois pas enfreint un ordre ou une instruction le concernant. ee) Le recourant n'a ensuite été entendu que le 23 juin 2008 (art. 71ter al. 2 RPAC); son licenciement a été prononcé avec effet immédiat un mois plus tard, puis confirmé le 19 novembre 2008, après l'avis de la commission paritaire. La décision de principe du 23 juillet 2008 ne peut toutefois être assimilée qu'à un projet de décision, puisque l'art. 71ter al. 3 RPAC prévoit que le fonctionnaire est informé à l'issue de son audition de la possibilité de consulter " préalablement " la commission paritaire. Le licenciement ne peut ainsi être prononcé, selon cette disposition, qu'après consultation de la commission paritaire ou renonciation à cette possibilité. Le licenciement n'a dès lors été prononcé que le 19 novembre 2008, ce que l'autorité intimée ne conteste pas. Le laps de temps entre l'ouverture de la procédure de licenciement le 21 décembre 2007 et le licenciement proprement dit le 19 novembre 2008 est important, car il n'y a pas eu d'éléments nouveaux depuis le 21 décembre 2007. Même si le délai de réaction de l'employeur est nécessairement plus long en droit public qu'en droit privé (cf. consid. 4b), le délai qui s'est écoulé jusqu'à l'audition du recourant le 23 juin 2008, soit six mois après l'ouverture de la procédure, n'est plus guère compatible avec la notion de licenciement immédiat. La situation d'espèce est différente d'un cas récemment jugé par le Tribunal fédéral (ATF précité 8C_170/2009 du 25 août 2009), où la municipalité avait réagi de manière adéquate, puisque le laps de temps concerné courait du 3 avril 2008 (remise d'un rapport d'enquête constituant un motif de rupture qualifiée des rapports de confiance) au 25 juin 2008 (prononcé du licenciement), et que ce délai n'apparaissait pas anormalement long

au vu de l'ensemble des circonstances (cf. consid. 6.2.3 de l'arrêt du 25 août 2009 précité). Mais en l'espèce, un délai de plus de onze mois (quasiment un an) s'est écoulé entre l'ouverture de la procédure le 21 décembre 2007 et le licenciement du 19 novembre 2008. Ainsi, ni l'incident qui a conduit à l'ouverture de la procédure de licenciement, ni le délai écoulé jusqu'au prononcé du licenciement, ne sont compatibles avec les exigences requises pour prononcer un licenciement avec effet immédiat.

E. 5

Il convient ensuite d'examiner si l'autorité intimée disposait de justes motifs de licenciement au sens de l'art. 70 RPAC. a) Il est reproché en substance au recourant un comportement peu courtois envers ses collègues, voire méprisant, et en particulier concernant son assistante, de lui donner des ordres agressifs. Celle-ci aurait d'ailleurs dû se résoudre à consulter un médecin, en raison notamment d'une fatigue morale et de migraines. Les deux autres orthodontistes se sont également plaints du comportement du recourant et ils ont de même déclaré être atteints dans leur santé. Il est en outre reproché au recourant d'être brusque envers ses patients, et de leur parler durement. Enfin, il est fait grief au recourant de donner des directives à ses collègues orthodontistes, de les surveiller ou de se mêler de leurs affaires, et de ne pas savoir se remettre en question. Le dossier comporte en effet de nombreux courriers et courriels adressés au chef du service dentaire par les collaborateurs du recourant, qui se plaignent de son attitude et des conséquences sur l'ambiance de travail au sein du groupe de 2*****. aa) Il est constaté, à la lecture du dossier, que le recourant est très exigeant envers lui-même, mais également envers les autres, ce qui peut se révéler une qualité, à condition de ne pas franchir certaines limites (cf. audition par le tribunal de C._____ du 8 avril 2009). Or, dans le cas présent, le souci de perfection du recourant l'a clairement conduit à franchir cette limite en s'immisçant dans le travail de ses collègues orthodontistes et en les critiquant. A._____ a très difficilement vécu cette situation; il a souffert d'angoisses et d'insomnie (cf. audition par le tribunal le 4 mai 2009). Son courrier adressé au chef de service le 3 avril 2007 est éloquent: "Il se prend pour le patron de 2*****. Il se mêle de tout et de tout le monde: mon agenda, mes statistiques, mes traitements médicaux." A._____ a déclaré se sentir harcelé en raison de la manie du recourant de toujours vouloir imposer ses idées, en créant des tensions difficilement supportables. Il a aussi relevé qu'il avait été très perturbé par le fait que le recourant cherchait à réunir des informations sur ses erreurs professionnelles (courriel du 4 septembre 2007); le recourant l'avait également accusé de ne rien faire de la journée, ajoutant qu'il faudrait licencier les collaborateurs les moins performants du cabinet (courrier du 3 avril 2007). Le recourant serait de même régulièrement intervenu dans les affaires du cabinet rouge géré par Z._____, se mêlant de tout et faisant des commentaires sur des sujets qui ne le concernent pas (cf. entretien de H._____ avec I._____ du 13 mars 2007 et courrier du 4 octobre 2007). Il aurait d'ailleurs établi un programme sur la fermeture du cabinet de 2***** (en raison des ennuis financiers mentionnés par Oscar Tosato), qui consisterait à licencier d'abord Z._____ et ainsi de suite jusqu'à lui-même en dernier lieu (entretien de G._____ du 16 mars 2007). Les deux orthodontistes ont en outre dénoncé les difficultés du recourant à coopérer et son manque d'ouverture au dialogue (courriers de A._____ du 4 octobre 2007 et du 15 novembre 2007 et de Z._____ du 2 novembre 2007). Par ailleurs, C._____ a également déclaré qu'elle avait mal supporté, peu avant son départ, que le recourant lui donne des instructions sur la manière d'accomplir son travail, et que ce comportement a constitué l'une des causes de sa démission; elle a de même perçu que les autres orthodontistes n'appréciaient pas que le recourant se mêle de leurs

affaires (audition par le tribunal le 8 avril 2009). bb) Il est en outre reproché au recourant d'être irritable, agressif, de crier fréquemment, et de parler durement aux patients. Plusieurs collaborateurs en ont témoigné. F._____ (actuellement *****) a notamment déclaré qu'il était nerveux, parlait de manière sèche et dure aux patients, arrachait le courrier des mains, perdait facilement patience, parlait fort, criait, se montrait agressif dans ses ordres, ses gestes et ses paroles, et se trouvait dans un état proche de la crise de nerfs (entretien du 21 mars 2007, courriers des 12 juin 2007, 23 septembre 2007 et 16 novembre 2007, et audition par le tribunal le 4 mai 2009). G._____ a également relevé qu'il était devenu impossible de communiquer avec le recourant sans qu'il devienne agressif, et qu'il se montrait trop dur avec les patients (entretien du 16 mars 2007, courrier du 2 novembre 2007, et audition par le tribunal le 4 mai 2009). Pour sa part, H._____ a indiqué que la nervosité du recourant se reportait sur les enfants, qu'il leur parlait mal et qu'il ne voulait aucune émotion au cabinet bleu, et que la tension créée par son comportement était invivable et ressentie par tous (entretien du 13 mars 2007, courrier du 13 juin 2007, et audition par le tribunal le 18 mai 2009). A._____ a de même relevé que le recourant criait, comme un enfant gâté, jusqu'à ce que son interlocuteur adhère à ses idées (courrier du 3 avril 2007). Z._____ a également mentionné que "des voix fortes" sortaient du cabinet bleu qui avaient une répercussion sur toute la clinique (courrier du 12 juin 2007). cc) S'agissant de ses relations avec ses patients, il n'y a rien à reprocher au recourant au niveau de ses compétences professionnelles, mais il ressort de plusieurs témoignages que son comportement ne serait pas adéquat (brusquerie, agressivité, dureté). Son assistante a même relevé (courriel du 26 novembre 2007) que la mère d'une patiente lui avait téléphoné pour l'avertir que sa fille était terrorisée à l'idée d'avoir rendez-vous avec le recourant, et qu'elle craignait que ce dernier ne lui arrache une dent de lait sans anesthésie comme lors de son précédent rendez-vous. La maman en question a d'ailleurs adressé un courrier à D._____ le 22 décembre 2007 pour confirmer que ses trois filles, en traitement au cabinet bleu, lui avaient rapporté la façon sans beaucoup d'égards qui semblait caractériser la plupart des gestes, interventions et propos du recourant. b) Les plaintes des collaborateurs apparaissent fondées et se rejoignent sur de nombreux aspects. Le comportement du recourant, tel qu'il ressort des plaintes, a vraisemblablement fortement contribué à dégrader le climat de travail. Si l'on peut de toute évidence reprocher à A._____ d'avoir traité le recourant de "nazi" (audition par le tribunal le 4 mai 2009), il n'y a pas d'autres faits ressortant du dossier qui le discréditent. De même, Z._____ a rencontré des difficultés avec le technicien J._____ au sujet d'un plan de laboratoire à élaborer (audition de J._____ par le tribunal le 8 avril 2009), mais il semble plutôt s'agir d'un événement isolé. Le technicien J._____ a également été mis en cause par H._____ qui a critiqué son état d'esprit (courrier du 13 juin 2007), mais à nouveau, cet élément n'est pas appuyé par d'autres faits qui démontreraient l'influence néfaste d'un tel comportement sur le fonctionnement de l'équipe. En revanche, la manière de se comporter du recourant et son incidence sur le cabinet dentaire sont illustrés par de nombreux témoignages; l'audition de C._____ par le tribunal le 8 avril 2009 est par ailleurs édifiante et souligne à quel point le comportement du recourant peut devenir envahissant et difficile à supporter. Elle a en effet ressenti l'attitude du recourant comme une agression. Elle a également relevé que les problèmes rencontrés avec le recourant étaient plus répétitifs et insistants que les difficultés qu'elle pouvait connaître avec les autres orthodontistes. Cela démontre la différence entre le recourant et ses collaborateurs; si des problèmes pouvaient également surgir avec eux, il s'agissait plutôt d'événements isolés, alors qu'avec le recourant, il s'agit plutôt d'une attitude

générale, ce qui explique l'aspect insistant et répétitif évoqué par C._____. Concernant enfin le fait que, selon le témoignage de T._____ lors de l'audience du tribunal le 4 mai 2009, à l'époque où cette dernière travaillait à 2*****, G._____ aurait constitué un élément perturbateur, influençant en particulier H._____, il n'est pas établi que cette attitude aurait provoqué le comportement critiquable du recourant ; même si G._____ avait été l'initiatrice d'une action concertée entre F._____ et H._____ contre le recourant, les faits qu'elles ont dénoncés ne peuvent être assimilés à des plaintes infondées. Les témoignages d'L._____, de M._____, et de J._____, ne mentionnent pas de problèmes particuliers concernant le recourant ; il est en effet vraisemblable que ces personnes, dans leur collaboration avec le recourant, n'aient pas rencontré les mêmes difficultés. Il faut relever à cet égard qu'L._____ et M._____ travaillent toutes deux à un taux réduit (40% et 20%; cf. audition par le tribunal le 8 avril 2009), et que même si elles ont collaboré avec le recourant pendant presque vingt ans, ce n'est que depuis quelques années que la situation s'est dégradée. Au demeurant, le professionnalisme exemplaire et la grande rigueur de comportement du recourant dont L._____ fait état dans son entretien avec Oscar Tosato le 1 er juillet 2008 ne sont pas contestés; le fait que le recourant ne supporte pas le laxisme et qu'il soit d'une grande exigence intellectuelle envers lui-même et les autres rejoint d'ailleurs le témoignage de C._____, et explique justement les "dérives" dans lesquelles il a été mené, en particulier en critiquant le travail des autres orthodontistes et en se mêlant de leurs affaires. Concernant J._____, comme il l'a expliqué, il s'est détaché, pour préserver sa santé, des "histoires" qui pouvaient intervenir dans le cadre du travail; il a fermé ses oreilles sur les oui-dire pour se protéger (audition par le tribunal le 8 avril 2009). Ce "détachement" peut ainsi expliquer le fait qu'il ne se sente pas concerné par les problèmes relatés; au demeurant, il n'avait des contacts avec le recourant qu'au sujet du laboratoire, ce qui restreignait leur collaboration à un domaine limité. Concernant enfin le fait que l'ambiance n'aurait pas changé depuis le départ du recourant (cf. entretien d'L._____ avec Oscar Tosato le 1 er juillet 2008 et son courrier adressé au recourant le 19 juin 2008, ainsi qu'audition par le tribunal de J._____ le 8 avril 2009), il est évident que si les mêmes collaborateurs n'ont pas de reproches à formuler contre le recourant, ils ne pourront constater de changement à la suite de son départ. De même, les témoignages apportés lors des audiences tenues par le tribunal par N._____, O._____, P._____, et S._____, ne révèlent aucune difficulté dans le comportement du recourant, mais ces praticiens ne collaboraient pas avec ce dernier sur le site même de 2*****. Il s'agit en effet de dentistes travaillant dans des cabinets distincts, qui étaient certes amenés à collaborer avec le recourant (patients adressés à l'orthodontiste par le dentiste en question), mais qui ne le côtoyaient pas à 2***** même. Il en est de même du docteur W._____, chirurgien maxillo-facial, dont le certificat du 8 mai 2009 atteste de l'entière satisfaction retirée de la collaboration avec le recourant depuis quatorze ans. S'agissant de T._____, entendue lors de l'audience du tribunal du 4 mai 2009, elle a collaboré avec le recourant pendant dix-huit mois, de 2003 à fin juin 2004, mais pour l'essentiel, avant l'entrée en fonction de D._____ et des graves difficultés qui en ont résulté. c) Le recourant indique que la mise en arrêt maladie de certains collaborateurs aurait été causée par le comportement de l'autorité intimée consistant à solliciter d'eux la rédaction à tout propos du moindre incident propre à le dénigrer. S'il est vrai que, comme on le verra ci-après (cf. infra consid. 6b), l'attitude du chef de service, se mettant à la disposition des collaborateurs pour récolter leurs plaintes et se limitant à cette mesure au lieu d'en prendre d'autres, n'était pas judicieuse, il est douteux que les problèmes

de santé d'F. _____ et de A. _____ aient été provoqués par ces sollicitations. En revanche, une ambiance de travail tendue et exacerbée par le comportement du recourant peut expliquer une baisse de motivation, une fatigue morale et des atteintes psychosomatiques. L'assistante du recourant a en effet déclaré qu'elle souffrait de fatigue morale, de maux de dos, de migraines, et d'affections cutanées, ce qui l'avait amenée à consulter un médecin (courrier du 12 juin 2007). Elle se rendait aussi au travail avec la "boule au ventre" (ibidem). A. _____ a également connu des soucis médicaux (courrier du 15 novembre 2007 et audition par le tribunal le 4 mai 2009). Pour sa part, H. _____ a indiqué qu'elle était fatiguée des critiques incessantes du recourant à l'encontre du cabinet rouge et qu'elle rencontrait des problèmes de santé liés au stress induit par les manœuvres de ce dernier pour la dénigrer (larmes qui perlent à tout moment et urticaire sur les mains et les poignets) (courrier du 4 octobre 2007). Elle pleurait le soir en rentrant chez elle et le matin avant de se rendre au travail et était fatiguée moralement et mentalement (ibidem). d) L'ensemble de ces éléments démontrent que l'attitude du recourant a eu des conséquences sur la santé et la motivation de plusieurs collaborateurs, et par ricochet, sur le fonctionnement du groupe. En outre, ses difficultés à coopérer et à dialoguer sont incompatibles avec un esprit d'équipe. En soi, le tribunal considère que chacun des reproches pris indépendamment les uns des autres ne constitue pas un manquement d'une gravité telle qu'il justifierait un licenciement. En revanche, ces éléments cumulés les uns aux autres ont perturbé le fonctionnement du groupe, par la création de tensions portant atteinte à la motivation de plusieurs collaborateurs et même à leur santé. Le fait de se prendre pour le "patron de 2*****" a malheureusement conduit le recourant à adopter un comportement inadéquat à l'égard de ses collaborateurs, en particulier envers les deux autres orthodontistes, entravant la bonne marche du service. Les incessantes critiques à l'égard des autres cabinets, la manie du recourant de vouloir leur imposer ses idées par la force, et l'immixtion dans leurs affaires, sont autant d'éléments perturbateurs incompatibles avec l'idée d'une saine et sereine collaboration. De même, les conditions de travail avec son assistante sont devenues très difficiles pour elle, au vu du climat dans lequel le travail devait être effectué (nervosité, agressivité, cris). Le tribunal estime ainsi que l'autorité intimée pouvait à bon droit considérer que l'ensemble de ces circonstances constituaient des justes motifs au sens de l'art. 70 RPAC, car la poursuite des rapports de service ne pouvait être exigée, selon les règles de la bonne foi (cf. art. 70 al. 2 RPAC).

E. 6

Le recourant soutient que l'autorité intimée aurait gravement violé ses devoirs contractuels en ne prenant aucune mesure pour atténuer le conflit, et en laissant la situation s'envenimer, voire même en y contribuant. Il reproche à cet égard à l'autorité intimée d'avoir "monté un dossier" à sa charge et de s'être servie de la jalousie et de la mesquinerie de certains collaborateurs. a) Le recourant se prévaut de la jurisprudence fédérale relative au devoir de protection de l'employeur en droit privé. Le Tribunal fédéral a en effet 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. Même quand une partie résiliait de manière justifiée, elle devait faire usage de son droit avec modération. En particulier, elle ne pouvait jouer un jeu faux et caché qui serait une violation crasse du principe de la bonne foi (ATF 132 III 115 consid.

E. 7

Il se pose la question de savoir si la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal dispose de la compétence de réformer la décision prononçant le licenciement du recourant pour justes motifs avec effet immédiat, en licenciement pour justes motifs avec préavis de trois mois. Cette question a fait l'objet le 24 novembre 2009 d'une délibération de coordination au sein de la IIIème Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal au sens de l'art. 34 ROTC. a) L'art. 90 de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (ci-après: LPA-VD; RSV 173.36), applicable par renvoi de l'art. 99 LPA-VD, prévoit que l'autorité peut réformer ou annuler la décision attaquée si le recours est recevable. En cas d'annulation, l'autorité peut renvoyer le dossier à l'autorité intimée pour nouvelle décision. En outre, le Tribunal cantonal n'est pas lié par les conclusions des parties. Il peut modifier la décision à l'avantage ou au détriment du recourant (art. 89 al. 2 LPA-VD), mais dans ce dernier cas, il doit l'en informer et lui impartir un délai pour se déterminer ou pour retirer son recours (art. 89 al. 3 LPA-VD). En l'espèce, dans son mémoire réponse du 23 janvier 2009, l'autorité intimée a pris des conclusions subsidiaires tendant à ce que la décision attaquée soit réformée, dans le sens d'un licenciement pour justes motifs assorti d'un délai de résiliation de trois mois. Dans son mémoire complémentaire du 23 février 2009, le recourant a aussi conclu au rejet des conclusions prises par l'autorité intimée dans son mémoire réponse du 23 janvier 2009, et il a donc eu la possibilité de se déterminer sur les conclusions subsidiaires tendant à la réforme de la décision attaquée, en licenciement pour justes motifs avec délai de résiliation de trois mois. Le recourant a en outre eu l'occasion de s'exprimer lors des trois audiences organisées par le tribunal au cours desquelles la question d'une éventuelle réforme de la décision attaquée en licenciement pour justes motifs avec délai de résiliation de trois mois a aussi été abordée. Le recourant a enfin eu la possibilité de se déterminer sur les comptes rendus résumés des trois audiences. Ainsi, les exigences du droit d'être entendu ont été respectées, et elles permettent dès lors la réforme de la décision attaquée. b) Il ressort de ce qui précède que le tribunal a la compétence légale de réformer une décision, et cela même au détriment du recourant (*reformatio in pejus*), pour autant que son droit d'être entendu ait été respecté. Toutefois, dans un arrêt récent, le tribunal a jugé qu'il n'avait pas la compétence de réformer une décision de licenciement avec effet immédiat en licenciement ordinaire (arrêt GE.2008.0160 du 13 janvier 2009 consid. 2 p. 12). Aussi, en matière de droit du bail, le Tribunal fédéral a jugé que la conversion d'un congé immédiat en un congé avec délai n'était pas possible (ATF 135 III 441 consid. 3 ; 4A_89/2009 du 1^{er} mai 2009). La conversion a en effet pour but de remplacer ce qui a été dit (et qui n'est pas valable) par ce qui a été voulu (et qui est valable); elle n'a pas pour objet de rectifier l'erreur d'un cocontractant au détriment de l'autre, en modifiant ainsi les fondements juridiques du litige. c) Il se pose ainsi la question de savoir si un tel principe peut aussi s'appliquer dans le domaine de la fonction publique. En matière de personnel de l'administration fédérale, la conversion d'un congé immédiat en congé ordinaire semble admissible, mais prive le fonctionnaire de la possibilité de se voir proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, lorsque les dispositions sur la résiliation ont été violées (art. 14 al. 1 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération; LPers; RS 172.220.1), ce qui serait le cas si le congé immédiat n'est pas justifié mais que seul un congé ordinaire se justifie (Harry Nötzli, *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht*, Berne 2005, p. 215; arrêt de la Commission fédérale des recours en matière du personnel du 16 juin 2004 in JAF 2004/68 n° 150 p. 1885 consid. 6a). Dans le cadre de la réglementation lausannoise pour le personnel de l'administration, la réforme du licenciement immédiat en

licenciement ordinaire pour justes motifs peut priver le fonctionnaire des garanties de procédure telles que la mise en demeure formelle assortie d'une menace de licenciement si le fonctionnaire ne remédie pas à la situation (art. 71bis RPAC). Comme cette disposition n'est pas applicable en cas de licenciement avec effet immédiat (art. 71bis al. 1 RPAC), la réforme du licenciement immédiat en licenciement ordinaire pour justes motifs peut priver le fonctionnaire de cette mesure de protection qui lui permettrait d'avoir la possibilité de remédier à la situation. Mais en l'espèce, les conditions de mise en demeure formelle de l'art. 71bis RPAC ont été respectées par l'avertissement notifié en juillet 2007, et la réforme du licenciement immédiat en licenciement ordinaire pour justes motifs apparaît ainsi admissible.

E. 8

Il résulte des considérants qui précèdent que le licenciement litigieux ne peut être qualifié d'abusif, mais qu'il est au contraire fondé sur des motifs sérieux et objectifs tenant au comportement du recourant à l'égard de ses collègues, et répond ainsi à la notion de justes motifs au sens de l'art. 70 RPAC. La conclusion du recourant tendant au versement d'une indemnité pour dommage et tort moral doit par conséquent être rejetée. La question de la recevabilité d'une telle requête n'a donc pas besoin d'être tranchée.

E. 9

En définitive, le recours doit être partiellement admis et la décision attaquée réformée en ce sens que le recourant est licencié avec un délai de trois mois à compter du 19 novembre 2008, soit avec effet au 28 février 2009. Ainsi qu'il est d'usage en matière de contentieux de la fonction publique communale, il ne sera pas perçu de frais de justice. Les indemnités versées aux témoins et à l'interprète, arrêtées à 495 fr., sont de même laissées à la charge de l'Etat. Vu le sort du recours, le recourant a droit à une indemnité à titre de dépens à charge de la Commune de Lausanne (art. 55 LPA-VD). Toutefois, pour tenir compte du fait que l'essentiel des moyens soulevés par le recourant, qui contestait le principe même du licenciement, ont été rejetés, cette indemnité sera réduite à 1'000 fr.