

## **VD\_OMNI GE.2009.0231 vom 26. Mai 2010**

VD Tribunal cantonal, 2010-05-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2009.0231](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2009.0231)

FR: VD\_OMNI GE.2009.0231 du 26 mai 2010

IT: VD\_OMNI GE.2009.0231 del 26 maggio 2010

### **Regeste**

X. \_\_\_\_\_ c/Service du personnel, Caisse de chômage Jeuncomm | Monteur-électricien qui a touché une barre sous tension (400/230 V), avec un tournevis isolé, au travers des écrans protégeant les barres contre les contacts fortuits. Ce comportement est inadmissible; il relève incontestablement des justes motifs de licenciement et justifie par conséquent l'ouverture de la procédure de renvoi. Compte tenu toutefois du contexte, on ne se trouve pas dans des circonstances suffisamment exceptionnelles pour déroger au principe selon lequel le licenciement doit être précédé d'une mise en demeure formelle assortie d'une menace de licenciement. Le fait de renvoyer le recourant avec effet immédiat à l'occasion de la première affaire parvenue à la connaissance de la direction, sans mise en garde formelle préalable, constitue ainsi une sanction excessive. Transformation du licenciement en avertissement. Recours de la Commune de Lausanne admis par le Tribunal fédéral (arrêt 1C\_251/2011 du 01.07.2011).

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Le recourant est au bénéfice du statut de fonctionnaire de la Commune de Lausanne depuis le 1<sup>er</sup> 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. 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 p. 31; 127 III 153 consid. 1a p. 154 s., 351 consid. 4a p. 353). 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 p. 353 et les arrêts cités; ATF 8C\_170/2009 du 25 août 2009 consid. 4.2.2; 1C\_142/2007 du 13 septembre 2007 consid. 6.4; 2P.149/2006 du 9 octobre 2006 consid. 6.3 et les références citées ), 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 p. 382 s.; ATF 8C\_170/2009 précité consid. 4.2.2 et les références citées; 1C\_142/2007 du 13 septembre 2007 consid. 6.4 ). b) On relèvera à cet égard 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 p. 34), 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'infirmes 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).

## **E. 5**

En l'espèce, il convient tout d'abord de relever qu'il ressort des termes mêmes de la décision attaquée que celle-ci trouve son origine uniquement dans le non-respect des règles de sécurité par le recourant, cristallisé dans l'événement du 7 novembre 2008. Il a été répété par l'autorité intimée en cours d'audience que le contentieux précédent – lié au caractère difficile du recourant – n'entre pas en ligne de compte dans la présente affaire; le tribunal n'en tiendra dès lors pas compte. Pour ce qui concerne les règles de sécurité, le recourant admet avoir touché une barre sous tension (400/230 V), avec un tournevis isolé, au travers des écrans protégeant les barres contre les contacts fortuits, le 7 novembre 2008, dans le PT " \*\*\*\*\* ". Dans son rapport, l'expert a estimé le risque de défaillance d'un tournevis à un cas sur 10'000 heures d'utilisation. Il a précisé que, dans l'hypothèse d'une telle défaillance, la probabilité qu'un arc électrique se forme est immense puisqu'elle est de 85%. Comme le relève l'expert, le comportement susmentionné est inadmissible; il constitue une faute qui peut être qualifiée de grave. Le fait que le recourant ait adopté ce comportement sans raison en présence d'un apprenti constitue une circonstance aggravante. On peut ainsi comprendre que la direction du service ait estimé que la continuation de la collaboration avec le recourant posait problème, ce d'autant plus dans un contexte de mise en place d'une nouvelle organisation destinée à garantir un respect strict des règles de sécurité. On peut comprendre également la crainte de la direction du service que le maintien en place du recourant dans ces circonstances apparaisse en contradiction avec la nouvelle politique de sécurité mise en place et soit interprétée comme un affaiblissement de cette politique. Cela étant, l'instruction a mis en évidence chez les "gens du terrain" (en

particulier chez les monteurs entendus lors de l'audience) une perception différente de la gravité des agissements du recourant. Les personnes qui ont expliqué que le recourant était coutumier de ce genre de comportement ont ainsi aussi indiqué qu'elles n'avaient pas jugé utile de dénoncer les faits à leur hiérarchie, avant l'événement du 7 novembre 2008. Ceci semble démontrer que la politique de sécurité stricte voulue par la nouvelle direction, selon les explications du chef du service de l'électricité qui a pris ses fonctions en septembre 2006, n'a pas ou n'a pas encore été correctement communiquée aux personnes qui travaillent sur le terrain. Or, pour juger de la gravité des agissements du recourant, il convient de tenir compte de la culture d'entreprise que la hiérarchie a effectivement su implanter, sans s'arrêter à celle qu'elle aurait souhaité ou qu'elle entend implanter à l'avenir. Certaines personnes entendues lors de l'audience ont même admis qu'elles n'avaient pas eu l'impression que leur sécurité personnelle avait été mise en danger (cf. témoignage de M. D. \_\_\_\_\_). Dans ce contexte, on comprend que le recourant ait pu sous-estimer la gravité de son comportement. L'instruction a aussi mis en évidence que le recourant ne s'est pas livré à des comportements vainement dangereux sur des installations à haute ou moyenne tension, mais seulement sur des installations à basse tension, parce qu'il était conscient que ces dernières présentent un danger moins élevé. De fait, la formation d'un arc électrique, sans être totalement exclue, est très improbable lorsqu'une personne s'approche d'un élément sous basse tension. Cette circonstance doit aussi être prise en considération car on ne doit pas surestimer le danger que le recourant créait pour lui-même et les autres personnes présentes. Il résulte de ce qui précède que l'on se trouve en présence de faits graves qui relèvent incontestablement des justes motifs de licenciement et justifient par conséquent l'ouverture de la procédure de renvoi pour justes motifs prévues par les art. 70 ss RPAC. Compte tenu du contexte rappelé ci-dessus, on ne se trouve toutefois pas dans des circonstances suffisamment exceptionnelles pour déroger au principe selon lequel le licenciement doit être précédé d'une mise en demeure formelle assortie d'une menace de licenciement, conformément à l'art. 71bis RPAC. Le fait de renvoyer le recourant avec effet immédiat à l'occasion de la première affaire parvenue à la connaissance de la direction, sans mise en garde formelle préalable, constitue ainsi une sanction excessive, qui ne respecte pas les principes posés par le règlement communal en matière de procédure de licenciement pour justes motifs. Il n'en demeure pas moins que les faits en cause sont des faits graves, qui justifient une mise en demeure formelle écrite, assortie d'une menace de licenciement si le fonctionnaire ne remédie pas à la situation. Il convient d'examiner ci-après si la cour de céans peut réformer elle-même la décision attaquée en un avertissement.

## **E. 6**

L'art. 90 de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (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 application de ces principes, dans une affaire GE.2008.0239 du 17 décembre 2009 (actuellement pendante devant le Tribunal fédéral), le Tribunal cantonal a considéré qu'elle avait la compétence de réformer un licenciement immédiat en licenciement ordinaire pour justes motifs. Dans cette perspective, il est également admissible que le

Tribunal cantonal réforme un licenciement immédiat en avertissement, pour autant que les parties aient pu faire valoir leur droit d'être entendu et que cette réforme ne porte pas atteinte à d'autres droits des parties. En l'espèce, les parties ont eu l'occasion de s'exprimer sur cette question lors de l'audience organisée par le tribunal. Ainsi, les exigences du droit d'être entendu ont été respectées, et elles permettent dès lors la réforme de la décision attaquée en une mise en demeure au sens de l'art. 71bis RPAC.

#### **E. 7**

En définitive, le recours doit être admis et la décision attaquée réformée en ce sens que le recourant est averti du fait qu'il doit respecter scrupuleusement les consignes de sécurité en vigueur sous peine d'être licencié. Les frais de justice sont laissés 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 l'autorité intimée (art. 55 LPA-VD).

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