

## **VD\_OMNI GE.2010.0096 vom 6. Juli 2012**

VD Tribunal cantonal, 2012-07-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2010.0096](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2010.0096)

FR: VD\_OMNI GE.2010.0096 du 6 juillet 2012

IT: VD\_OMNI GE.2010.0096 del 6 luglio 2012

### **Regeste**

X. \_\_\_\_\_ c/Municipalité de Z. \_\_\_\_\_ | Licenciement pour justes motifs. Droit de la partie, non seulement de consulter le dossier, mais d'en obtenir des copies; question de confidentialité (c. 3a). Droit à une contre-expertise (c. 3b). Distinction entre résiliation disciplinaire et licenciement administratif (c. 4). Le licenciement du recourant découle de son conflit avec sa supérieure, qu'il accuse de mobbing. Ce harcèlement n'a pas été démontré à satisfaction de droit (c. 5). Le seul fait que les accusations de mobbing formulées par un employé - qui par nature entraînent nécessairement une atteinte à la personnalité de la personne accusée - n'aient pas été démontrées à suffisance, ne permet pas de lui imputer une faute, à moins qu'un abus de droit ou une intention de nuire ne soit établie. Selon les circonstances, un licenciement peut apparaître comme un moyen approprié de gérer une situation de conflit. En choisissant de licencier le recourant plutôt que sa supérieure, la municipalité n'a pas débordé de sa marge d'appréciation (c. 6). Un déplacement relève de l'opportunité (c. 7). Selon le règlement communal, lorsque les justes motifs ne tiennent pas à des faits dépendant de la volonté du fonctionnaire, des prestations financières supplémentaires sont accordées; en l'absence de conclusions tendant à bénéficier de cette disposition, la maxime d'office de l'art. 89 LPA-VD ne conduit pas le tribunal à statuer d'office sur son application (c. 8). Avertissement inutile en l'espèce (c. 9). Recours rejeté par le TF (ATF 8C\_702/2012 du 24.01.13).

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

L'organisation de l'administration fait partie des tâches propres des autorités communales (art. 2 de la loi vaudoise du 28 février 1956 sur les communes; LC; RSV 175.11). Selon cette loi, il incombe au Conseil général ou communal de définir le statut des fonctionnaires communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC), la municipalité ayant la compétence de nommer les fonctionnaires et employés de la commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (art. 42 ch. 3 LC). La commune est ainsi habilitée à régler de manière autonome les rapports de travail qu'elle noue avec ses fonctionnaires et employés. Dans ce cas, la municipalité dispose d'une grande liberté d'appréciation dans l'organisation de son administration, en particulier s'agissant de la création, de la modification et de la suppression des rapports de service nécessaires à son bon fonctionnement. L'exercice de ce pouvoir est limité par les principes constitutionnels régissant le droit administratif, tels que la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire (ATF 108 I b 209; voir aussi arrêt GE.1997.0037 du 29 mai 1997).

#### **E. 2**

Lorsque les impératifs de fonctionnement de l'administration communale l'exigent, la Municipalité peut, par mesure préventive et jusqu'à la clôture de la procédure de licenciement, ordonner à un fonctionnaire de suspendre immédiatement son activité; si les faits incriminés le justifient cette mesure pourra s'assortir d'une interruption du traitement.

## **E. 2.2**

p. 504/505; 127 I 54 consid. 2b p. 56; 127 III 576 consid. 2c p. 578). L'autorité apprécie librement la valeur probante des différents moyens de preuve (cf. Moor/Poltier, Droit administratif, Vol. II, Berne 2011, ch. 2.2.6.4 p. 296 ss). S'agissant d'apprécier la valeur probante d'une expertise, on peut s'inspirer des principes posés par la jurisprudence en matière de procédure civile, étant rappelé que les dispositions de la législation sur la procédure civile sont, pour le surplus, applicables par analogie à la procédure probatoire (art. 32 LPA-VD). Il en résulte que le juge n'est en principe pas lié par le rapport de l'expert, qu'il doit apprécier en tenant compte de l'ensemble des autres preuves administrées. S'il entend s'en écarter, il doit motiver sa décision et ne saurait, sans motifs déterminants, substituer son appréciation à celle de l'expert, sous peine de verser dans l'arbitraire. En d'autres termes, le juge qui ne suit pas les conclusions de l'expert n'enfreint pas l'art. 9 Cst. lorsque des circonstances bien établies viennent en ébranler sérieusement la crédibilité; tel est notamment le cas lorsque l'expertise contient des contradictions et qu'une détermination ultérieure de son auteur vient la démentir sur des points importants, lorsqu'elle contient des constatations factuelles erronées ou des lacunes, voire lorsqu'elle se fonde sur des pièces dont le juge apprécie autrement la valeur probante ou la portée. Si, en revanche, les conclusions d'une expertise judiciaire apparaissent douteuses sur des points essentiels, le juge doit recueillir des preuves complémentaires pour tenter de dissiper ses doutes, en ordonnant par exemple une expertise complémentaire ou une contre-expertise; à défaut, en se fondant sur une expertise non concluante, il pourrait commettre une appréciation arbitraire des preuves et violer l'art. 9 Cst. (ATF 4A\_77/2007 du 10 juillet 2007 consid. 4.3.1 et les références). bb) Le rapport R.\_\_\_\_\_ s'est fondé sur l'audition de chacun des deux protagonistes, et de dix témoins, choisis par moitié par les deux parties. Le recourant a ainsi activement participé à cette enquête, au cours de laquelle les personnes de son choix ont été entendues. Il a en outre déposé de nombreux documents, dont cinq rapports de sa main [...]. Il a encore confirmé sa position au cabinet R.\_\_\_\_\_ par courrier du 8 février 2010. Le recourant a dès lors pu présenter sa version des faits et faire valoir ses arguments. Le rapport R.\_\_\_\_\_ a apprécié la vraisemblance des différentes auditions et examiné de façon détaillée si le mobbing allégué était démontré. S'agissant des cinq rapports, le cabinet ne s'est pas borné à indiquer à leur égard que le recourant avait déposé " divers documents ", mais les a étudiés, ainsi qu'en témoignent le ch. 3.3 du rapport relatif à l'analyse du contexte, et le ch. 5 traitant notamment des heures supplémentaires. Dans ces conditions, l'enquête à laquelle a procédé le cabinet R.\_\_\_\_\_ a tenu compte de l'ensemble des éléments qui lui ont été soumis. Rien ne permet d'en ébranler la crédibilité au point d'imposer à la municipalité d'ordonner une contre-expertise. Le seul fait que le recourant en conteste les conclusions est insuffisant à cet égard. L'autorité intimée n'a dès lors pas violé le droit d'être entendu du recourant en refusant d'ordonner une contre-expertise, ni en refusant d'interroger le psychiatre traitant du recourant sur l'authenticité de son " profil psychologique ". Il s'ensuit que le moyen tiré de la violation du droit de faire administrer des preuves s'avère mal fondé. 4. Sur le fond, le licenciement administratif prononcé à l'encontre du recourant l'a été en application de l'art. 13 al. 1 du Statut, selon lequel la municipalité peut en tout temps prononcer le renvoi pour justes motifs. A teneur de cette

disposition, constituent de justes motifs le fait que le fonctionnaire ne remplit plus les conditions dont dépend la nomination et toutes autres circonstances qui font que, selon les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne peut pas être exigée. a) Le Statut ouvre deux voies de renvoi à l'encontre d'un fonctionnaire: le renvoi précité pour justes motifs (art. 13) et le renvoi au titre de mesure disciplinaire (art. 63). Ce dernier ne peut être prononcé qu'en cas de faute grave ou d'infractions répétées aux obligations du fonctionnaire (art. 65 al. 2 du Statut). Matériellement, la différence essentielle entre la résiliation pour justes motifs et la révocation disciplinaire tient aux motifs invoqués par l'administration pour mettre fin aux rapports de service. La résiliation pour justes motifs n'est pas une mesure disciplinaire, mais une mesure administrative qui tend essentiellement à permettre la résiliation des rapports de service lorsque, selon les règles de la bonne foi, leur continuation ne peut plus être exigée des autorités sans quoi un préjudice important serait porté au bon fonctionnement de l'administration, à sa considération et à la confiance qu'elle-même et les citoyens placent dans ses agents. Elle n'a ainsi pas le caractère d'une sanction et n'implique pas nécessairement une faute du fonctionnaire. Il suffit que ce dernier se trouve dans une situation telle que la continuation des rapports de service soit préjudiciable aux intérêts de la commune. De toute nature, les justes motifs peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables. Cela ne signifie donc pas qu'une résiliation pour justes motifs ne puisse intervenir à l'occasion d'une violation fautive des devoirs de service ou de fonction. Une telle mesure peut également être ordonnée dans cette hypothèse, à la condition qu'elle ne soit pas directement fondée sur les manquements observés, mais sur une incompatibilité objective entre le caractère même du fonctionnaire – révélé notamment par son comportement fautif – et ses tâches au sein du service (ATF 137 I 58 consid. 2.2; 8C\_170/2009 du 25 août 2009 consid. 4.2.1; 1C\_142/2007 du 13 septembre 2007 consid. 6.3; 2P.149/2006 du 9 octobre 2006 consid. 6.2, 2P.12/1997 du 23 mai 1997 consid. 3b; Peter Hänni, *La fin des rapports de service en droit public*, in RDAF 1995, p. 407 ss, spéc. 421 ss; Pierre Moor, *Droit administratif*, vol. III, Berne 1992, n os 5425-5426; Tomas Poledna, *Disziplinarische und administrative Entlassung von Beamten - vom Sinn und Unsinn einer Unterscheidung*, in ZBl 1995 p. 49 ss). Dans un tel cas, l'autorité ne doit pas avoir pour objectif d'échapper aux contraintes de la procédure disciplinaire (ATF 2P.12/1997 précité consid. 3). Les antécédents de l'intéressé doivent être pris en compte dans l'examen de l'ensemble des circonstances permettant de déterminer s'il est raisonnable ou non que les rapports de service continuent (GE.2009.0219 du 19 mars 2010 consid. 4a; GE.2008.0160 du 13 janvier 2009 consid. 1a). Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail, ainsi que du genre et de l'importance des griefs en cause. L'autorité doit tenir compte du principe de la proportionnalité (ATF 1C\_142/2007 consid. 6.3 et 2P.149/2006 consid. 6.2; Blaise Knapp, *La violation du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux*, in RDS 103/1984 I p. 489 ss, p. 510 s.; Elmar Mario Jud, *Besonderheiten öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse nach schweizerischem Recht, insbesondere bei deren Beendigung aus nichtdisziplinarischen Gründen*, Saint-Gall 1975, p. 189, 190 et 197; Peter Hänni, *op. cit.*, p. 422; Hermann Schroff/David Gerber, *Die Beendigung der Dienstverhältnisse in Bund und Kantonen*, Saint-Gall 1985, n. 107 p. 83 s.; voir également Harry Nötzli, *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht*, Berne

2005, n os 242 ss p. 151 ss; Tercier/Favre/Eigenmann, Les contrats spéciaux, 2009, n os 3748 ss p. 559 ss; Marie-Noëlle Ventura-Zen-Ruffinen, La résiliation pour justes motifs des contrats de durée, 2007, n os 526 ss p. 198 ss; Minh Son Nguyen, La fin des rapports de service, in Peter Helbling/Tomas Poledna, Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Berne 1999, p. 419 ss, spéc. p. 435). b) En l'espèce, la municipalité a considéré que la poursuite des rapports de service du recourant était impossible, en raison du comportement de l'intéressé lui-même. Celui-ci avait en effet systématiquement exclu toute collaboration future avec sa supérieure et n'envisageait aucune autre issue au conflit qu'une reconnaissance par la municipalité des torts subis et la reprise de son activité au même poste, mais sans être sous les ordres de A.\_\_\_\_\_. Par ailleurs, ses accusations étaient non seulement dénuées de fondement, mais comportaient encore des termes extrêmement forts ([...]). Il ne s'était en outre pas contenté d'accuser A.\_\_\_\_\_ personnellement, mais avait rapporté qu'elle faisait l'objet de critiques dans l'administration et la population. Ses allégations étaient ainsi de nature à porter atteinte à la personnalité de l'intéressée, ainsi qu'à son honneur et à sa réputation, tant privée que professionnelle. La situation personnelle du recourant n'excusait pas la violence de ses propos, qu'il avait répétés à tous les stades de la procédure d'enquête sans manifester le moindre recul à leur sujet. Dans ces conditions, son licenciement s'imposait pour préserver le bon fonctionnement du service et protéger la personnalité de A.\_\_\_\_\_, étant rappelé que la municipalité avait décidé de respecter un délai de trois mois, afin d'atténuer au maximum la portée de sa décision pour le recourant. Enfin, les rapports de confiance entre le recourant et la municipalité avaient été définitivement compromis par les courriers et rapports des 25 et 30 mars 2010 qu'il avait adressés à l'ensemble de la municipalité. c) Pour sa part, le recourant a affirmé en substance que ses griefs envers A.\_\_\_\_\_ étaient fondés, celle-ci exerçant à ses yeux un mobbing avéré à son encontre au point d'être responsable de sa maladie, partant de son incapacité de travail. Il a ainsi maintenu ses accusations envers A.\_\_\_\_\_ en précisant à l'audience que celles-ci étaient effectivement graves, mais pour cause, les actes de mobbing dont il avait été victime revêtant précisément une telle gravité. De l'avis du recourant, il appartenait ainsi à la municipalité de le protéger contre sa supérieure hiérarchique. Il a rappelé n'avoir fait l'objet d'aucun reproche pendant près de vingt ans. Il a soutenu qu'il n'y avait, de la part de la municipalité, aucune volonté de trouver un consensus, mais uniquement de mener un " simulacre " d'enquête, destiné à se couvrir. La municipalité était en effet convaincue d'avance de l' " innocence " de A.\_\_\_\_\_. En témoignait notamment le fait qu'elle avait d'emblée, lors de la première audition du 5 novembre 2009, présenté des excuses à celle-ci pour les désagréments causés, alors qu'elle n'avait montré aucune compassion envers le recourant. Il a confirmé en audience vouloir retrouver son poste, mais pas sous les ordres de A.\_\_\_\_\_. 5. Le licenciement du recourant découle pour l'essentiel de son conflit avec A.\_\_\_\_\_, qu'il a accusée de mobbing. Ses qualifications professionnelles proprement dites ne sont pas en cause: au contraire, le recourant a œuvré depuis son entrée en fonction [...] auprès de la municipalité à l'entière satisfaction de celle-ci, qui appréciait grandement ses prestations. a) L'art. 28 du Statut, intitulé " devoirs des supérieurs ", prévoit que les fonctionnaires responsables qui ont du personnel sous leurs ordres doivent en surveiller l'activité et lui donner des instructions suffisantes, tout en se comportant à son égard avec équité et bienveillance. D'après la jurisprudence, il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer la situation conflictuelle et de ne pas rester inactif. Le point de savoir si et, le cas

échéant, quand une réaction est indiquée dépend toutefois largement de l'appréciation du cas concret (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3; 8C\_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2; 1C\_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2; 1C\_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). L'employeur doit prendre des mesures adéquates si un travailleur fait l'objet d'atteintes de la part de membres du personnel ou de ses supérieurs (voir ATF 127 III 351 consid. 4b/dd p. 355 s.; 8C\_18/2011 du 7 février 2012 consid. 6.2; 1C\_320/2007 du 18 décembre 2007 consid. 3.3). Ainsi, une violation grossière du contrat, comme une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif. Par exemple, un licenciement peut être qualifié d'abusif lorsqu'il est prononcé en raison des mauvaises prestations du travailleur, si celles-ci se révèlent être consécutives à un mobbing (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72 s; 8C\_18/2011 du 7 février 2012 consid. 6.2). Selon la définition donnée par la jurisprudence, qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (ATF 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1; 2A.584/2002 du 25 janvier 2006 consid. 3.5.2.3), le harcèlement psychologique, communément appelé mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (ATF 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1; 4C.404/2005 du 10 mars 2006 consid. 3.2; 4C.109/2005 du 31 mai 2005 consid. 4; 4C.276/2004 du 12 octobre 2004 consid. 4.1; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1). b) Depuis l'entrée en fonction de A.\_\_\_\_\_ le 1<sup>er</sup> septembre 2008, les relations entre le recourant et celle-ci se sont gravement altérées, d'abord de manière latente, selon le ressenti du recourant, puis de manière explicite avec la lettre [...] du 18 septembre 2009. La rupture s'est encore approfondie au fil de la procédure diligentée par la municipalité, les griefs du recourant envers A.\_\_\_\_\_ se répétant, voire s'aggravant, au cours de ses auditions et de ses écritures. c) L'on ne saurait guère reprocher à la municipalité d'être restée inactive face au conflit divisant le recourant d'avec A.\_\_\_\_\_, ni de l'avoir laissé arriver à un stade irréversible, même si le rapport R.\_\_\_\_\_ a retenu une sous-estimation des tensions préexistantes lors de la nomination de A.\_\_\_\_\_. Il est en effet avéré que le recourant n'a informé la municipalité que le 18 septembre 2009 des graves difficultés qu'il éprouvait, une fois que le conflit avait manifestement atteint un point de non retour, et dans des termes qui ne permettaient plus guère de solution de médiation ou de réconciliation. Après le 18

septembre 2009, la municipalité a pris les mesures qui s'imposaient. Elle n'est pas demeurée insensible aux accusations du recourant, mais a entendu les deux protagonistes, puis a confié à un cabinet spécialisé un mandat destiné, selon les termes de son courrier du 15 décembre 2009, à faire la lumière sur les allégations du recourant à l'égard de A. \_\_\_\_\_, de manière à lui permettre de prendre des décisions. Contrairement à ce que soutient le recourant, qui dénonce sur ce point une violation du principe de la bonne foi, cette enquête ne constituait pas un simulacre destiné à dissimuler une volonté préétablie de la municipalité visant à le licencier, d'autant moins qu'il s'agissait d'un collaborateur très apprécié. Certes, ainsi que l'attestent notamment les notes manuscrites de R. \_\_\_\_\_ prises à l'occasion de la définition du mandat, la municipalité s'était effectivement forgée une opinion peu favorable à la version du recourant au point de se déclarer convaincue de l'absence de volonté de nuire de la part de A. \_\_\_\_\_, mais elle n'en a pas moins requis un " rapport neutre/objectif ". Rien ne permet par ailleurs de remettre en cause l'indépendance et l'objectivité du cabinet mandaté, ni de penser que la municipalité aurait écarté les conclusions de ce rapport si celui-ci avait confirmé les accusations de mobbing. d) Au terme de son enquête, basée notamment sur l'audition des deux parties et de dix témoins, choisis par moitié par les deux intéressés, le cabinet R. \_\_\_\_\_ a reconnu que des tensions préexistantes avaient été sous-estimées lors de la nomination de A. \_\_\_\_\_, et que le changement n'avait pas été accompagné. Il a relevé que la nomination très rapide de celle-ci au poste de [...] avait été perçue comme une maladresse, qu'elle incarnait un changement de culture manifeste [...], qu'elle avait manqué d'adaptation et qu'elle avait commis quelques maladroites en ne prenant pas suffisamment en compte la personnalité [du recourant]. En revanche, aucune des allégations du recourant ne se trouvait confirmée à travers les témoignages. Toujours selon le cabinet R. \_\_\_\_\_, il n'y avait " clairement aucune volonté de nuire de la part de A. \_\_\_\_\_ ". La municipalité en a déduit que les affirmations de X. \_\_\_\_\_ et sa démonstration ne correspondaient pas à la vérité, et qu'elles étaient infondées. Le tribunal ne se rallie pas à une position aussi claire. Il faut relever en effet les déclarations du témoin L. \_\_\_\_\_ à l'audience, selon lesquelles A. \_\_\_\_\_ ne l'aurait plus " saluée " de 2003 jusqu'à sa retraite en 2007, au motif que le témoin avait demandé un entretien " contre " elle, ainsi que l'attestation du 14 mars 2012 de la Dresse J. \_\_\_\_\_, selon laquelle deux de ses patients - qui ne s'étaient toutefois pas plaints de harcèlement - s'étaient sentis traités d'une façon injuste par A. \_\_\_\_\_ et avaient estimé que leur relation de confiance avec celle-ci avait été mise à mal. A cela s'ajoute, comme l'a relevé le cabinet R. \_\_\_\_\_, que des tensions préexistantes avaient été sous-estimées et que le changement n'avait pas été accompagné. Au vu de ces éléments, une situation de mobbing n'est pas invraisemblable. Il faut toutefois admettre que les accusations d'un harcèlement dirigé contre le recourant n'ont pas été démontrées à suffisance. Il est en effet décisif qu'aucun témoin, qu'il ait été entendu par le cabinet R. \_\_\_\_\_ ou le tribunal - devant lequel il était également loisible au recourant de requérir tout témoignage en sa faveur - n'a attesté d'un harcèlement dirigé contre le recourant. Enfin, même un examen des cinq rapports fournis par le recourant ne conduit pas à une autre conclusion. Au terme de l'instruction, force est de confirmer qu'un harcèlement exercé par A. \_\_\_\_\_ à l'encontre du recourant n'a pas été démontré à satisfaction de droit. Il n'y a donc pas lieu de retenir un tel mobbing.

### **E. 3**

Le renvoi pour justes motifs ne peut être prononcé qu'après que le fonctionnaire a été entendu. A moins que les faits ne justifient la cessation immédiate des rapports de service, le renvoi doit être précédé d'un avertissement écrit. La décision est communiquée par écrit

avec indication des motifs.

#### **E. 4**

Si la nature des motifs le permet, la Municipalité peut ordonner, au lieu de la cessation des fonctions, le déplacement du fonctionnaire dans une autre place vacante en rapport avec ses capacités. Le traitement est alors celui de la nouvelle fonction.

#### **E. 5**

En cas de renvoi pour de justes motifs qui ne tiennent pas à des faits dépendant de la volonté du fonctionnaire, celui-ci obtient les mêmes prestations que celles prévues à l'article 60, alinéa 2, du présent statut. En pareil cas, la Municipalité peut aussi accepter la démission de l'intéressé au lieu de le renvoyer pour justes motifs, tout en le laissant au bénéfice de ces prestations.

#### **E. 6**

a) Une dénonciation pour mobbing relève des droits de l'employé à la protection de sa personnalité. Elle est dès lors légitime, hors des cas d'abus de droit ou d'intention de nuire. Ainsi, dans le cadre d'un litige touchant au mobbing, la personne plaignante ne doit subir aucun préjudice du fait de sa démarche (cf., par analogie, art. 23 du règlement cantonal du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement; RCTH; RSV 172.31.7). Il en résulte en particulier que le seul fait que les accusations de mobbing formulées par un employé - qui par nature entraînent nécessairement une atteinte à la personnalité de la personne accusée - n'aient pas été démontrées à suffisance, ne permet pas de lui imputer une faute, à moins qu'un abus de droit ou une intention de nuire ne soit établie. Comme on l'a vu, le recourant n'a pas établi à suffisance de droit la réalité des accusations de mobbing envers A.\_\_\_\_\_. Celles-ci ne relevaient cependant ni d'un abus de droit, ni d'une intention de nuire. Le cabinet R.\_\_\_\_\_ a constaté au demeurant que le ressenti du recourant était réel; il n'y avait pas de travestissement intentionnel de la réalité. Il en va de même du psychiatre traitant du recourant, le Dr K.\_\_\_\_\_, qui a déclaré en audience qu'il n'avait " pas eu l'impression que [le recourant] travestissait la réalité, même de manière non intentionnelle ". b) Cela étant, il est constant qu'au moment où la décision attaquée a été rendue, une reprise des relations professionnelles entre les deux protagonistes était manifestement exclue. Aucune procédure de médiation ne pouvait plus être envisagée entre ceux-ci. La poursuite des rapports de service du recourant sous les ordres de A.\_\_\_\_\_ ne pouvait donc plus être exigée. D'après la jurisprudence, l'autorité d'engagement dispose d'une liberté d'appréciation dans le choix des mesures de résolution des conflits (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3; 8C\_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.3). Selon les circonstances, un licenciement peut apparaître comme un moyen approprié de gérer une situation problématique, même en cas de manquement éventuel au devoir de protection de la personnalité de l'employé (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3). Toujours selon les circonstances, l'autorité peut ainsi choisir de se séparer de l'employé, plutôt que de devoir prendre d'autres mesures, afin de gérer une situation conflictuelle découlant de difficultés d'intégration de nature à nuire à l'efficacité du service (ATF 8C\_518/2011 du 18 avril 2012 consid. 6.2). En l'espèce, pour résoudre la situation, et préserver la bonne marche du service, la municipalité n'avait que le choix de renvoyer (ou de déplacer) l'un ou l'autre des protagonistes. Elle a opté pour un renvoi du recourant. Compte tenu des circonstances, notamment du fait qu'un harcèlement exercé par A.\_\_\_\_\_ à l'encontre du recourant n'a pas été démontré, il y a lieu de retenir que la municipalité n'a pas débordé de sa marge

d'appréciation en choisissant de licencier le recourant, plutôt que A.\_\_\_\_\_. Il faut ainsi admettre l'existence de justes motifs légitimant le renvoi du recourant au sens de l'alinéa 1 de l'art. 13 du Statut.

#### **E. 7**

D'après l'alinéa 4 du Statut, si la nature des motifs le permet, la municipalité peut ordonner, au lieu de la cessation des fonctions, le déplacement du fonctionnaire dans une autre place vacante en rapport avec ses capacités. Selon la jurisprudence, en présence de justes motifs, à savoir de circonstances qui compromettent le bon fonctionnement d'un service ou rendent la poursuite des rapports de service intolérable pour l'administration en raison d'actes ou de comportements imputables à l'agent en cause, l'autorité est libre de décider si elle veut résilier les rapports de service ou non. La conversion d'un renvoi pour justes motifs en déplacement de fonction relève du reste de l'opportunité et échappe au pouvoir d'examen du Tribunal cantonal, le règlement communal prévoyant que la municipalité a la faculté et non l'obligation d'y procéder (ATF 2P.311/1996 et 2P.236/1997 du 29 décembre 1997 consid. 5d/dd). Quoiqu'il en soit en l'espèce, la municipalité a indiqué de manière convaincante avoir sérieusement cherché, parmi d'autres solutions, à déplacer l'intéressé, mais ne pas avoir trouvé de place vacante adéquate. A l'audience, le Syndic a effectivement expliqué que la municipalité avait discuté des " alternatives " car le but n'était pas de licencier le recourant, collaborateur très apprécié. Toujours selon le Syndic, chaque municipalité avait eu pour mission de chercher une place pour le recourant dans son dicastère, en vain toutefois, son poste [...] étant très particulier. Au demeurant, en dépit des conclusions subsidiaires prises dans la présente procédure, tendant à ce qu'il soit déplacé dans une autre place en rapport avec ses capacités, le recourant n'a jamais indiqué qu'une telle solution le satisferait, mais a au contraire systématiquement demandé à retrouver son poste [...] - hors les ordres de A.\_\_\_\_\_. Il n'y a dès lors pas lieu de retenir une violation de l'alinéa 4 de l'art. 13 du Statut.

#### **E. 8**

Selon l'alinéa 5 de l'art. 13 du Statut, relatif au renvoi " pour de justes motifs qui ne tiennent pas à des faits dépendant de la volonté du fonctionnaire ", le fonctionnaire obtient les mêmes prestations que celles prévues à l'art. 60 al. 2 du Statut, à savoir: a) s'il n'a pas atteint l'âge minimum de la retraite, un salaire versé en une fois et égal, pour chaque année de service, à 10% du dernier traitement annuel, b) s'il a atteint l'âge minimum de la retraite, une rente correspondant à la différence entre les prestations qu'il obtient de la caisse de pensions et celles qu'il aurait obtenues s'il était resté jusqu'à l'âge terme. En l'espèce, le recourant s'est limité à conclure à la reprise de son poste, voire à son déplacement dans un autre service, en contestant que les conditions d'un renvoi pour justes motifs soient réalisées. En l'état, le recourant n'a donc pas requis d'être mis au bénéfice de l'alinéa 5 du Statut. L'art. 89 LPA-VD applicable au recours de droit administratif par renvoi de l'art. 99 LPA-VD, prévoit, selon la maxime d'office, que l'autorité n'est pas liée par les conclusions des parties (al. 1), et peut modifier la décision à l'avantage ou au détriment du recourant (al. 2). L'art. 89 LPA-VD ne conduit toutefois pas le tribunal à statuer d'office sur l'application au recourant de l'art. 13 al. 5 du Statut. En effet, cet alinéa ne traite pas des conditions auxquelles un renvoi peut être prononcé - cadre du litige tracé par les conclusions du recourant - mais exclusivement des conditions auxquelles, lorsque ce licenciement est confirmé, certaines prestations financières supplémentaires peuvent être accordées. Il n'y a en conséquence pas lieu, en l'état, d'examiner si le recourant serait fondé à réclamer le

bénéfice de l'art. 13 al. 5 du Statut.

#### **E. 9**

D'après l'art. 13 al. 3 du Statut, à moins que les faits ne justifient la cessation immédiate des rapports de service, le renvoi doit être précédé d'un avertissement écrit. Le but de l'avertissement est d'amender si possible l'intéressé (ATF 2P.45/1998 du 28 mai 1998 consid. 3e). Il n'existe pas de critères absolus en matière d'avertissement, eu égard à la diversité des situations envisageables. La jurisprudence ne saurait poser de règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou mises en garde formulées par l'employeur (ATF 2P.163/2005 du 31 août 2005 consid. 7.1; par analogie avec le droit privé: ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157). L'autorité d'engagement peut renoncer à l'avertissement lorsqu'une telle mesure aurait de toute façon été sans effet et qu'une décision ayant des conséquences immédiates s'imposait (ATF 2P.301.2000 du 6 avril 2001 consid. 6b). En l'espèce, la municipalité n'a pas procédé à d'avertissement écrit. Le licenciement administratif du recourant se fondant cependant pour l'essentiel sur l'impossibilité pour celui-ci de maintenir une relation professionnelle avec A.\_\_\_\_\_, on ne voit pas qu'un avertissement aurait été utile: le recourant a indiqué de manière claire, déterminée, répétée et définitive qu'il n'entendait pas reprendre son poste sous les ordres de A.\_\_\_\_\_.

#### **E. 10**

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. Selon la jurisprudence, par analogie avec ce qui prévaut en matière de juridiction du travail, il n'est pas prélevé de frais ni alloué de dépens dans le contentieux de la fonction publique, à moins que l'agent public débouté n'ait agi par témérité (arrêt GE.2006.0180 du 28 juin 2007 consid. 5), ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

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