

VD_OMNI GE.2012.0154 vom 11. April 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-04-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2012.0154

FR: VD_OMNI GE.2012.0154 du 11 avril 2013

IT: VD_OMNI GE.2012.0154 del 11 aprile 2013

Regeste

X. _____ c/Municipalité de Lausanne Administration générale | Licenciement pour justes motifs fondé sur un évènement unique, soit le fait que l'employé a effectué une période de service militaire en tant que dentiste pour l'armée des Etats-Unis du 5 au 17 juin 2012 alors qu'il était en incapacité de travail, ceci sans en informer son employeur. Même si l'employé a agi de manière incorrecte et a violé son devoir de fidélité, les faits n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement immédiat sans passer par la mise en demeure prévue par l'art. 71 bis du règlement sur le personnel de la Commune de Lausanne. Il convient en outre de tenir compte du fait que l'employé disposait d'un certificat médical indiquant qu'il était en mesure d'effectuer sa période de service militaire malgré son incapacité de travail. Recours admis.

Erwägungen

E. 1

Le recourant fait valoir en premier lieu que n'ayant pas été auditionné par l'autorité avant son licenciement, son droit d'être entendu a été violé. L'autorité intimée conteste ce point de vue, considérant que le recourant n'avait en réalité pas saisi l'occasion qui lui avait été donnée d'être entendu. a) L'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. ; RS 101) garantit le droit d'être entendu dans les procédures civiles, pénales et administratives qui aboutissent à une décision. Selon la jurisprudence, ce droit comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, le droit de consulter le dossier et de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 136 I 265 consid. 3.2 p. 272; 135 II 286 consid. 5.1 p. 293; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494, V 368 consid. 3.1 p. 371; 129 II 497 consid. 2.2 p. 504 s.; 127 I 54 consid. 2b p. 56; 124 I 48 consid. 3a p. 51 et les arrêts cités). Il s'agit de permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc). Le droit d'être entendu est un droit de nature formelle dont la violation impose l'annulation de la décision attaquée, sans qu'il y ait lieu d'examiner les griefs soulevés par le recourant sur le fond (ATF 124 I 49 consid. 3a et 118 Ia 104 consid. 3c; arrêts GE.1999.0051 précité et GE.2004.0032 du 7 mai 2004). Le Tribunal fédéral détermine le contenu et la portée de l'art. 29 al. 2 Cst. au regard de la situation concrète et des intérêts en présence (ATF 135 I 279 consid. 2.2; 123 I 63 consid. 2d p. 68 ss). Il prend notamment en considération, d'une part, l'atteinte aux intérêts de la personne touchée, telle qu'elle résulte de la décision en cause, et, d'autre part, l'importance et l'urgence de l'intervention administrative (ATF 135 I 279 consid. 2.2; 2P.63/2003 du 29 juillet 2003 consid. 3.2). D'une manière générale, plus la décision est susceptible de porter gravement

atteinte aux intérêts de la personne touchée, plus le droit d'être entendu doit lui être accordé et reconnu largement (ATF 135 I 279 consid. 2.2; 105 Ia 193 consid. 2b/cc p. 197; voir aussi ATF 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 4.3, avec réf.). Il faut en outre tenir compte des garanties que la procédure offre globalement à cette personne pour sa défense; en particulier, on se montrera moins exigeant sur le strict respect du droit d'être entendu s'il existe une possibilité de porter la contestation devant une autorité de recours exerçant un pouvoir d'examen complet (ATF 135 I 279 consid. 2.2; 123 I 63 consid. 2d p. 69 ss; 111 Ia 273 consid. 2b), pour autant que la violation ne soit pas particulièrement grave (ATF 135 I 279 consid. 2.2; 126 I 68 consid. 2). Qu'il s'agisse d'une révocation disciplinaire ou d'un licenciement pour justes motifs (avec ou sans faute), la jurisprudence cantonale a précisé à plusieurs reprises que la procédure devait respecter un certain nombre de règles minimales sauvegardant les intérêts du fonctionnaire, découlant de la garantie constitutionnelle du droit d'être entendu. Ainsi, une décision de renvoi ne peut être prise avant que l'intéressé ait été dûment informé des faits qui lui sont reprochés et de la possibilité d'un renvoi en raison de ces faits, qu'il ait été mis en mesure pratiquement de pouvoir les contester, d'en atténuer la portée ou, d'une manière générale, de faire valoir les moyens susceptibles de modifier l'appréciation de l'autorité de nomination (arrêts GE.2004.0082 du 11 avril 2005 ; GE.2002.0038 du 18 avril 2006; GE.2002.0090 du 17 janvier 2003). L'autorité doit attirer expressément l'attention du fonctionnaire sur le fait qu'elle envisage de le renvoyer et doit lui donner la possibilité de faire valoir ses droits élémentaires de partie, notamment de consulter le dossier et de se faire assister (cf. GE.2000.0026 du 3 août 2000). De même, selon le Tribunal fédéral, quoique le droit d'être entendu ne confère pas le droit de s'exprimer sur les conséquences juridiques des faits, il ne peut remplir pleinement son rôle que si l'intéressé sait (ou doit savoir) de manière claire qu'une décision de nature déterminée est envisagée (ATF 135 I 279 consid. 2.4; 2P.214/2000 du 5 janvier 2001 consid. 4a et les réf.; 2P.241/1996 du 27 novembre 1996 consid. 2c). b) En l'espèce, le recourant met tout d'abord en cause le laps de temps séparant la convocation du 25 juin 2012 et l'audition prévue le 3 juillet 2012 qui lui paraît insuffisant pour pouvoir convenablement – en tenant compte de sa maladie - préparer la séance, prendre connaissance de son dossier personnel et prendre contact avec un conseil. Selon l'autorité intimée, ce délai n'était nullement déraisonnable compte tenu de l'immédiateté que devait avoir le licenciement et laissait suffisamment de temps au recourant pour organiser sa défense. Un délai d'une semaine pour prendre contact avec un conseil - ceci dans la période juste avant les vacances d'été durant laquelle les avocats sont particulièrement chargés- et permettre à ce conseil de prendre connaissance du dossier et de préparer la séance afin d'y assister efficacement son mandant apparaît effectivement très bref. En l'occurrence, dès lors que le droit d'être entendu du recourant a été violé pour un autre motif, la question de savoir si la brièveté de ce délai est admissible souffre toutefois de demeurer indéterminée. c) Selon l'autorité intimée, la mandataire du recourant aurait pu représenter son client lors de la séance du 3 juillet 2012 et fournir les explications nécessaires à l'autorité, cela d'autant plus que le recourant aurait lui-même admis dans ses écritures qu'une détermination écrite aurait pu, le cas échéant, garantir suffisamment son droit d'être entendu. L'autorité ne saurait être suivie sur ce point. En effet, l'art. 71 ter al. 2 RPAC prévoit que le licenciement ne peut être prononcé qu'après audition du fonctionnaire par un membre de la municipalité ; la teneur claire de cette disposition ne permet donc pas de procéder autrement. Au demeurant, il est inexact de prétendre que le recourant a explicitement renoncé dans ses écritures à son droit d'être entendu oralement et personnellement (cf. recours, p. 37, 2^{ème} §). d) aa) Le recourant

reproche à l'autorité de ne pas avoir reporté la séance du 3 juillet 2012. Il explique en effet qu'il avait demandé le report de cette dernière le jour précédent au motif qu'il n'était pas apte à se présenter pour raisons de santé, qu'il n'avait pris connaissance de la réponse de l'autorité intimée que le 4 juillet 2012 seulement, dite réponse étant en effet intervenue par simple courriel à sa mandataire le 2 juillet à 17h36, que celle-ci était alors déjà partie de son bureau et que le lendemain elle était absente toute la journée en raison d'un enterrement, que partant c'était de manière parfaitement légitime qu'il ne s'était pas présenté à l'audition le 3 juillet et, finalement, qu'il ne lui aurait par ailleurs de toute façon pas été possible de fournir avant l'audition un certificat médical attestant de son impossibilité de s'y rendre dès lors que ce dernier avait été exigé la veille au soir. En outre, le recourant fait valoir que l'autorité a trompé sa confiance et de ce fait violé le principe de la bonne foi. Il relève à cet égard que suite au courriel de l'autorité reçu le

E. 4

La décision municipale doit être communiquée par écrit à l'intéressé; elle est motivée et mentionne les voies et délais de recours." bb) Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi de fonctionnaires ou d'employés de l'Etat peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de services, même en l'absence de faute. De toute nature, ils 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 (ATF 8C_195/2012 du 8 novembre 2012 consid. 7.1 ; 8C_70/2010 du 20 décembre 2010 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 et les références citées). Sont objectivement déterminants pour se séparer d'un fonctionnaire, notamment, les manquements aux devoirs de service et les griefs ayant trait, d'une part, à l'attitude professionnelle inadéquate du fonctionnaire par rapport à sa fonction et, d'autre part, à son incapacité à accomplir le mandat selon les règles établies au sein de son office (RDAF 1995 p. 456). Les antécédents de l'intéressé doivent toutefois 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 (arrêts GE.2011.0198 du 20 février 2012 consid. 2a ; GE.2009.0219 du 19 mars 2010 consid. 4a; GE.2008.0160 du 13 janvier 2009 consid. 1a). En conclusion, 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 (ATF précités 1C_142/2007 consid. 6.3 et 2P.149/2006 consid. 6.2 ; arrêt GE.2011.0198 précité consid. 2a). L'ouverture d'une procédure de renvoi pour justes motifs n'implique pas nécessairement une faute de l'agent; 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. Cela recouvre toutes les circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que l'autorité qui nomme ne peut plus continuer les rapports de service (arrêt GE.2005.0094 du 7 août 2006). cc) 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. La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle. Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence du Tribunal fédéral en droit privé (mais qui peuvent être appliqués par analogie en droit de la fonction publique ; ATF 8C_195/2012 précité consid. 7.2 ; 8C_873/2010 du 17 février 2011 consid. 7.2), 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 8C_195/2012 précité consid. 7.2 ; ATF 130 II 28 consid. 4.1 ; 129 III 380 consid. 2.1). 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) Dans le cas d'espèce, la résiliation immédiate pour justes motifs se fonde sur un évènement unique, soit le fait que le recourant a effectué une période de service militaire en tant que dentiste pour l'armée des Etats-Unis du 5 au 17 juin 2012 alors qu'il était en incapacité de travail pour maladie, ceci sans en informer son employeur. aa) Il est incontestable que, en effectuant une période de service militaire alors qu'il était en incapacité de travail sans en informer sa supérieure hiérarchique, le recourant a agi de manière incorrecte vis à vis de son employeur, violant notamment son devoir de fidélité. Son comportement est d'autant moins admissible que, suite à un épisode qui avait eu lieu à la fin de l'année 2011, il savait que son employeur s'y opposait. bb) Il reste à examiner si l'on se trouve en présence d'un manquement particulièrement grave susceptible d'entraîner une perte du rapport de confiance justifiant un renvoi immédiat. A cet égard, il convient de tenir compte qu'on est en présence d'un évènement unique et isolé qui est sans rapport direct avec l'activité exercée par le recourant pour la Commune de Lausanne. Mis à part son comportement en relation avec la période de service militaire effectuée en juin 2012, aucun reproche n'est ainsi formulé par l'autorité intimée au sujet des compétences professionnelles, de l'engagement et de la loyauté du recourant vis-à-vis de son employeur durant les 15 années passées au service dentaire de la direction des écoles de la Commune de Lausanne. Au contraire, ses prestations ont toujours été bien notées lors des entretiens annuels d'appréciation. S'agissant du comportement reproché au recourant, il convient également de tenir compte que celui-ci n'a pas entraîné de dommage pour le service dentaire et ses patients ou, de manière plus générale, pour la Commune de Lausanne. Le cas d'espèce ne saurait ainsi être comparé aux cas récents de renvoi immédiat d'employés de la Commune de Lausanne jugés par le Tribunal cantonal où étaient notamment en cause un comportement potentiellement très dangereux d'un employé en présence de collègues et d'un apprenti, ce comportement n'étant pas isolé (arrêt GE.2009.0031 du 26 mai 2010 et ATF 8C_541/2010 du 20 juin 2011) et des comportement susceptibles de porter un préjudice sérieux à l'image de la commune vis-à-vis de l'extérieur (attitudes indignes et irrespectueuses vis-à-vis de candidats à la naturalisation [arrêt GE.2010.0231 du 27 janvier 2012 et ATF 8C_195/2012 précité] ; consommation d'alcool sur le lieu de travail, y compris lors d'un service dans un lieu public [arrêt GE.2011.0198 précité] ; brigadier de police qui avait déplacé une personne qui aurait dû être relâchée après son interpellation et l'avait abandonnée à une heure avancée de la nuit en plein hiver sur une lieu peu fréquenté [arrêt GE.2010.0205 du 17 janvier 2011 et ATF 8C_141/2011]). Finalement, il convient de tenir compte du fait que le recourant disposait d'un certificat médical indiquant que, malgré son incapacité de travail, il était apte à effectuer la période de service militaire en cause. Si cet élément ne remet pas en question la faute commise vis-à-vis de son employeur, il a pour effet d'en atténuer quelque peu la gravité. Tout bien considéré, le tribunal de céans considère que la sanction prononcée à l'égard du recourant, soit un renvoi immédiat sans

mise en demeure préalable, relève d'une sévérité excessive, ceci compte tenu plus particulièrement du fait qu'on est en présence d'un évènement isolé et que le recourant travaille depuis 15 ans à la satisfaction de son employeur. En application du principe de la proportionnalité, l'autorité intimée aurait dû adresser préalablement au recourant une mise en demeure formelle écrite, assortie d'une menace de licenciement, en application de l'art. 71bis RPAC. Dans ce cadre, la municipalité aurait notamment pu informer le recourant que plus aucune période de service militaire en dehors des vacances scolaires ou pendant une période d'incapacité de travail ne serait admise sans accord préalable de sa hiérarchie, en précisant que toute violation de cette injonction entraînerait son renvoi immédiat. 3. Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission du recours et à l'annulation de la décision attaquée. Suivant la pratique du tribunal en matière de contentieux de la fonction publique, il ne sera pas prélevé d'émolument (décision de la Cour plénière du 30 juin 2000). En revanche le recourant, qui a procédé par l'intermédiaire d'un avocat, a droit à des dépens, à la charge de la Commune de Lausanne.

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