

## **VD\_OMNI GE.2014.0200 vom 4. Mai 2015**

VD Tribunal cantonal, 2015-05-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_GE.2014.0200](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2014.0200)

FR: VD\_OMNI GE.2014.0200 du 4 mai 2015

IT: VD\_OMNI GE.2014.0200 del 4 maggio 2015

### **Regeste**

X. \_\_\_\_\_/Municipalité de Cugy | Recours contre le licenciement immédiat pour justes motifs d'un fonctionnaire communal (employé à la voirie) après sa condamnation par le tribunal correctionnel à une peine privative de liberté de quatre ans notamment pour actes d'ordre sexuel commis avec des enfants, contrainte sexuelle et pornographie. La commune pouvait prononcer le licenciement sans attendre que le jugement pénal soit entré en force (le prévenu et le Ministère public ont fait appel); un licenciement immédiat peut en effet être basé sur de simples soupçons de la commission d'une infraction pénale et la présomption d'innocence n'y fait pas obstacle. Compte tenu du retentissement du procès dans la région et la réprobation suscitée par les infractions contre l'intégrité sexuelle des enfants, la commune pouvait considérer que la continuation des rapports de service aurait été de nature à compromettre la bonne réputation et la bonne marche de l'administration (au vu not. de la difficulté de trouver un autre poste sans contacts avec le public); elle pouvait ainsi admettre que le licenciement immédiat était une mesure conforme au principe de proportionnalité. Rejet du recours.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

A titre de mesures d'instruction, le recourant a requis l'audition du syndic actuel de la commune de Cugy, ainsi que d'une ancienne secrétaire municipale. Par appréciation anticipée des preuves (cf. à cet égard ATF 140 I 285 consid. 6.3.1), cette requête doit être rejetée, pour les motifs exposés ci-après (consid. 4b).

#### **E. 2**

a) Intitulé " Renvoi pour justes motifs", l'art. 9 du statut du personnel de la commune de Cugy (ci-après: le statut du personnel), adopté par le Conseil communal le 27 mai 1999 et approuvé par le Conseil d'Etat le 28 avril 2000, a la teneur suivante: "9.1 La Municipalité peut en tout temps renvoyer un employé pour justes motifs. 9.2 Constituent notamment de justes motifs, toutes circonstances qui rendent le maintien en fonction préjudiciable à la bonne marche ou à la bonne réputation de l'administration ou qui font que, selon la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne peut plus être exigée. 9.3 A moins que les faits ne justifient un renvoi immédiat, le renvoi doit être précédé d'un avertissement écrit. 9.4 Le renvoi pour justes motifs ne peut être prononcé qu'après audition de l'employé qui peut se faire assister. 9.5 La décision de renvoi est communiquée par écrit avec indication des motifs." Le statut du personnel contient un renvoi au code des obligations: aux termes de son art. 59, les aspects non abordés dans le présent statut sont traités par le titre Xe du code des obligations ("Du contrat de travail") qui intervient à titre supplétif. b) Les justes motifs de renvoi de fonctionnaires ou d'employés d'une collectivité publique peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports

de service, 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 137 I 58 consid. 2.2; TF 8C\_170/2009 du 25 août 2009 consid. 4.2.1; TF 1C\_142/2007 du 13 septembre 2007 consid. 6.3 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.2013.0094 du 3 décembre 2013 consid. 5a; 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 (arrêts du TF 1C\_142/2007 précité consid. 6.3 et 2P.149/2006 consid. 6.2). c) Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de façon restrictive. Selon les principes dégagés par la jurisprudence rendue en matière de contrat de travail de droit privé (que le Tribunal fédéral applique par analogie au droit de la fonction publique, cf. arrêts 8C\_195/2012 du 8 novembre 2012, consid. 7.2; 8C\_873/2010 du 17 février 2011, consid. 7.2; 8C\_170/2009 du 25 août 2009, consid. 4.2.2), 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 le licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate lorsque ceux-ci rendent peu envisageable le maintien de la relation de service (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382; 127 III 351 consid. 4a p. 354; sur l'ensemble de la question, voir également Harry Nötzli, *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht*, Berne 2005, p. 151 ss no 242 ss; Tercier/Favre/Eigenmann, *Les contrats spéciaux*, 2009, p. 559 ss no 3748 ss; Marie-Noëlle Venturi-Zen-Ruffinen, *La résiliation pour justes motifs des contrats de durée*, 2007, p. 198 ss no 526 ss). d) Dans un arrêt du 31 janvier 2006 (affaire 4C\_431/2005), le Tribunal fédéral s'est prononcé sur le cas d'un conseiller à la clientèle au service de la succursale de Fribourg d'une société active sur le marché des espaces publicitaires dans la presse. L'intéressé (ci-après: le demandeur) – avait été licencié avec effet immédiat six jours après avoir été condamné par le Tribunal pénal de l'arrondissement de la Veveyse à une peine de seize mois d'emprisonnement avec sursis durant cinq ans pour des actes d'ordre sexuel avec des enfants. L'affaire avait été relatée dans la presse. Le Tribunal fédéral a examiné le cas sous l'angle de l'art. 336 al. 1 let. a CO, aux termes duquel le congé – même ordinaire – est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. A cet égard, le Tribunal fédéral a considéré ce qui suit (consid. 2.2): "Les antécédents pénaux d'un travailleur, de même que sa mise en prévention ou son inculpation dans une cause pénale, sont des éléments de sa personnalité; ils peuvent cependant, selon

les circonstances, avoir un lien avec le rapport de travail ou perturber gravement le travail dans l'entreprise, de sorte que, dans ces hypothèses, le licenciement échappe à l'interdit de cette disposition (arrêt 4C.258/1991 du 13 janvier 1992, consid. 1, SJ 1994 p. 357 [...]). D'après certains auteurs, les antécédents pénaux d'une personne peuvent nuire à la réputation de l'entreprise pour laquelle elle travaille et leur incidence sera donc appréciée plus sévèrement, au détriment du travailleur, lorsque celui-ci exerce une fonction dirigeante et représentative [...]. On a toutefois jugé qu'un lien avec le rapport de travail ne peut pas être admis du seul fait que les clients de l'employeur pourraient, de manière fortuite, être informés des condamnations subies par le travailleur [...]. Il s'impose enfin de tenir compte, quand le but de l'entreprise n'est pas uniquement lucratif mais plutôt idéal, spirituel, confessionnel ou social, du caractère de l'infraction et des perturbations spécifiques qu'elle peut engendrer dans ce contexte particulier [...]. En dehors des hypothèses réservées par l'art. 336 al. 1 let. a CO, les antécédents pénaux ni la condamnation pénale d'un travailleur ne peuvent justifier une résiliation ordinaire du contrat de travail; ils constituent donc moins encore un motif de résiliation immédiate selon l'art. 337 al. 2 CO [...]. Dans le cas particulier, le Tribunal fédéral a estimé que, les infractions ayant été commises dans le cercle de la famille, le motif du congé n'était pas lié au rapport de travail. Il a donc examiné si les faits reprochés au demandeur étaient de nature à porter, sur un point essentiel, un préjudice grave à l'accomplissement du travail dans l'entreprise, en relevant ce qui suit (consid. 3): "[...] N'importe quelle perturbation dans l'entreprise, même peu importante, ne suffit pas à justifier le licenciement d'un travailleur en raison d'un fait inhérent à sa personnalité. L'employeur ne peut adopter cette solution extrême qu'en présence d'une perturbation grave, après avoir introduit sans succès les autres mesures que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui, telles que des modifications de son organisation ou des instructions adressées aux autres travailleurs ([...] ATF 125 III 70 consid. 2c p. 74). [...]". Dans le cas d'espèce, le Tribunal fédéral a considéré que la défenderesse (à savoir la société qui avait employé le demandeur) ne pouvait partir de l'idée que la condamnation du demandeur serait connue de l'ensemble de ses collègues, des clients et d'autres personnes en contact professionnel avec lui. Le Tribunal fédéral a ensuite relevé que "les infractions contre l'intégrité sexuelle des enfants suscitent généralement, dans le public, une réprobation particulièrement aiguë". Certains collègues du demandeur, qui étaient au courant de sa condamnation, pouvaient ainsi éprouver des réticences à collaborer avec lui. L'employeur pouvait toutefois exiger d'eux qu'ils collaborent. Il en allait différemment de la clientèle, avec qui le demandeur était en contact. Des clients potentiels pouvaient avoir connaissance de la condamnation et s'adresser, pour ce motif, à la concurrence. Toutefois, "surtout dans le cas d'une société importante telle que la défenderesse, dotée d'une vaste clientèle répartie dans une grande partie du pays, cette éventualité n'était pas suffisamment redoutable pour justifier un licenciement". Au demeurant, le demandeur occupait un poste subalterne et les faits de sa vie privée ne pouvaient sérieusement compromettre la réputation de son employeur (sur ce point, cf. aussi TF 4C.100/2004 du 24 juin 2004 consid. 3.2.1). Ainsi, la défenderesse "n'avait aucun motif objectif de prévoir une perturbation grave dans le fonctionnement de son entreprise", de sorte que le licenciement était abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO et, en tant qu'il avait été prononcé sans délai, contraire à l'art. 337 al. 2 CO. En doctrine, certains auteurs critiquent cette jurisprudence en considérant que, le demandeur vivant dans un environnement social "où l'on ne bénéficie que peu du voile de l'anonymat" et au vu de "l'importance du réseau d'un travailleur actif auprès de la clientèle", le Tribunal fédéral aurait dû admettre l'existence d'un lien entre le motif du licenciement (la

condamnation) et les rapports de travail (Rémy Wyler/Boris Heinzer, *Droit du travail*, 3e éd., 2014, p. 631 note de bas de page 2956). Selon un autre auteur, s'agissant d'infractions contre l'intégrité sexuelle, il importe de déterminer le risque de récidive, au-delà de la question de savoir si les actes commis sont de nature à causer un préjudice grave à l'accomplissement du travail dans l'entreprise. En effet, l'employeur encourt dans ce domaine une responsabilité accrue et il serait contradictoire qu'il ne puisse, au titre d'une mesure protectrice, résilier (de manière ordinaire) les rapports de travail d'un employé dont le comportement déviant est potentiellement menaçant (Philippe Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, p. 525). Dans une autre affaire concernant cette fois des rapports de travail de droit public, le Tribunal fédéral a considéré que le fait qu'un enseignant avait été arrêté sous la prévention d'actes d'ordre sexuel avec les enfants de sa partenaire (actes qu'il avait avoué avoir commis) constituait manifestement un juste motif de résiliation immédiate des rapports de service (arrêt 8C\_280/2011 du 20 juillet 2011 consid. 3.2).

### **E. 3**

a) En l'occurrence, le recourant reproche à l'autorité intimée d'avoir fondé sa décision sur des faits (condamnation à quatre ans de prison pour avoir commis des abus sexuels sur trois enfants) qui ne sont pas établis, puisqu'il conteste en être l'auteur et que le jugement du 10 octobre 2014 du Tribunal correctionnel de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois n'est pas entré en force. En procédant de la sorte, l'autorité intimée aurait violé son droit d'être entendu et agi arbitrairement. b) Cette argumentation méconnaît le fait qu'un licenciement immédiat peut en principe être prononcé sur la base de simples soupçons de la commission d'une infraction pénale. Si l'enquête pénale aboutit à une condamnation, le congé immédiat se révèle fondé; dans le cas contraire, il sera en général considéré comme injustifié, sous réserve de certaines exceptions (cf. TF 4A.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.2; Adrian Staehelin, *Zürcher Kommentar*, vol. V 2c, *Der Arbeitsvertrag*, 2014, no 23 ad art. 337 CO et les réf. à la jurisprudence et à la doctrine; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 579 i.f./580 i.i.). Or, dans le cas présent, la décision attaquée n'est pas fondée sur de simples soupçons, mais sur le jugement du 10 octobre 2014. Celui-ci n'est certes pas entré en force, puisqu'il a fait l'objet d'un appel aussi bien de la part du recourant que du Ministère public. Il n'en demeure pas moins que l'existence de ce jugement est de nature à fonder la décision attaquée, compte tenu du retentissement de l'affaire et de ses conséquences pour l'autorité intimée en termes de réputation et de bonne marche de l'administration (cf. consid. 5c ci-après). Quant à la présomption d'innocence dont le recourant bénéficie dans le cadre de la procédure pénale, jusqu'à ce qu'il ait fait l'objet d'une condamnation entrée en force (cf. Auer/Malinverni/Hottelier, *Droit constitutionnel suisse*, vol. II, 3e éd., 2013, nos 1363, 1366), la jurisprudence du Tribunal fédéral considère qu'elle ne vaut pas dans les rapports entre employeur et travailleur (cf. Staehelin, op. cit., no 23 ad art. 337 CO et les renvois aux arrêts pub. respectiv. in *Praxis* 2000 p. 59 s. et in *Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts* 1995 p. 189 s.; voir aussi arrêt du TF du 13 janvier 1992 pub. in *SJ* 1993 p. 357). Même si on devait lui reconnaître un effet horizontal ( *Drittwirkung* ) entre les parties aux rapports de travail (dans ce sens Staehelin, loc. cit.), elle ne ferait pas obstacle à un licenciement immédiat, puisqu'elle pourrait être restreinte, comme tout droit fondamental, aux conditions de l'art. 36 Cst., à savoir l'existence d'une base légale, d'un intérêt public et le respect du principe de proportionnalité, conditions qui seraient en l'occurrence réalisées. Les griefs du recourant sont par conséquent infondés.

### **E. 4**

a) Le recourant fait valoir qu'il n'a pas caché à son employeur l'existence et la nature de la procédure pénale ouverte à son encontre. A titre de mesure d'instruction, il demande à cet égard l'audition du syndic actuel et d'une ancienne secrétaire municipale. L'autorité intimée savait donc qu'il était sous le coup d'une instruction pénale depuis 2009. Le fait qu'elle a attendu la lecture du jugement pénal en 2014 pour le licencier, qui plus est avec effet immédiat, serait en totale contradiction avec l'attitude qu'elle a adoptée depuis le début de l'instruction en 2009 et, partant, contraire au principe de la bonne foi. En outre, selon la jurisprudence rendue en droit privé, applicable par analogie au droit de la fonction publique, le congé immédiat doit être donné au terme d'un bref délai de réflexion à partir de la connaissance du juste motif; un licenciement immédiat signifié plus d'une semaine après a été jugé tardif. En l'occurrence, la décision attaquée a été rendue le 21 octobre 2014, soit onze jours après que l'autorité intimée a eu connaissance du motif de renvoi, le 10 octobre 2014, lors de la lecture du jugement, à laquelle le syndic de la commune de Cugy a assisté. La décision entreprise serait par conséquent tardive. b) On ne saurait voir un comportement contradictoire prohibé par le principe de la bonne foi (à cet égard, voir p. ex. arrêt du TF 6B\_481/2009 du 7 septembre 2009 consid. 2.2) dans le fait que l'autorité intimée a maintenu, en connaissance de cause, les rapports de service avec le recourant durant l'instruction pénale engagée contre celui-ci, puis les a résiliés au vu du jugement rendu à son encontre. En effet, la lecture de ce jugement montre l'ampleur de l'instruction menée par l'autorité pénale en relation avec des faits largement contestés par le recourant. Il était donc légitime de la part de l'autorité intimée d'attendre le jugement que le tribunal rendrait au terme de cette instruction pour se déterminer sur le maintien des rapports de service avec le recourant. En outre, c'est seulement avec le procès que l'affaire a été médiatisée, avec les risques en termes de réputation et de bonne marche de l'administration qui ont pu en découler pour l'autorité intimée (cf. consid. 5c ci-dessous). Le recourant ne saurait d'ailleurs reprocher à l'autorité intimée d'avoir attendu le prononcé du jugement pénal pour résilier les rapports de service. Le grief de violation du principe de la bonne foi doit par conséquent être écarté, sans qu'il soit besoin d'administrer les moyens de preuve requis par le recourant. Pour ce qui est de la prétendue tardiveté de la résiliation, la jurisprudence fédérale citée par le recourant – qui n'est d'ailleurs applicable que par analogie aux rapports de service de droit public – précise que le bref délai de réflexion de l'employeur dépend des circonstances du cas concret (arrêt du TF du 19 novembre 1998 pub. in Schweizerisches Arbeitsrecht: Rechtsprechung 1999 p. 520). Or, en l'occurrence, l'employeur étant une commune de taille moyenne dont l'organe exécutif ne se réunit qu'une fois par semaine (réponse, p. 7), la résiliation immédiate notifiée onze jours après le prononcé du jugement n'apparaît pas comme tardive. Les griefs de violation du principe de la bonne foi et de tardiveté doivent ainsi être rejetés.

## **E. 5**

a) Le recourant conteste l'existence d'un juste motif de renvoi au sens de l'art. 9 du statut du personnel. En se prévalant de l'arrêt du Tribunal fédéral 4C.431/2005, il soutient que l'autorité intimée n'a pas démontré que sa condamnation pénale engendrerait une perturbation grave au sein des services communaux. Il fait valoir également que les actes qui lui sont pénalement reprochés – contestés par lui – concernent des faits qui auraient eu lieu exclusivement dans un cadre familial. Rien ne permettrait par conséquent de considérer qu'il pourrait s'en prendre à un enfant de la commune. b) Aux termes de l'art. 9.2 du statut du personnel, constituent notamment de justes motifs de renvoi "toutes circonstances qui rendent le maintien en fonction préjudiciable à la bonne marche ou à la bonne réputation de

l'administration ou qui font que, selon la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne peut plus être exigée". Cette définition ne se recoupe pas entièrement avec celle qu'en donne l'art. 337 al. 2 CO, selon lequel "sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail". En effet, le statut du personnel retient, au-delà de la clause générale contenue aussi à l'art. 337 al. 2 CO, les critères de la bonne marche et de la bonne réputation de l'administration. Ces critères doivent être pris en compte en l'espèce, étant rappelé que les principes dégagés par la jurisprudence rendue en matière de contrat de travail de droit privé ne sont applicables au droit de la fonction publique que par analogie. c) Dans le cas particulier, il y a lieu d'admettre, selon l'expérience de la vie, que le fait que le recourant a été l'objet du jugement du 10 octobre 2014, relaté dans la presse, est largement connu dans la commune de Cugy, si ce n'est notoire. Compte tenu de la réprobation que les infractions contre l'intégrité sexuelle des enfants suscitent généralement dans le public (cf. arrêt du TF 4C.431/2005 précité consid. 3), la continuation des rapports de service de l'autorité intimée avec le recourant aurait été de nature à compromettre la bonne réputation de l'administration communale. A cet égard, l'employeur étant une commune, la situation est différente de celle à la base de l'arrêt 4C.431/2005 (cf. consid. 2.2, selon lequel il faut tenir compte du but de l'entreprise concernée), où il s'agissait d'une société commerciale dont le Tribunal fédéral a envisagé l'atteinte à la réputation en termes de perte de clientèle. Compte tenu toujours de la réprobation que les infractions contre l'intégrité sexuelle des enfants suscitent généralement dans le public, on peut comprendre le souci de l'autorité intimée d'éviter que le recourant entre en contact avec la population. Cela vaut d'autant plus que l'un des experts entendus dans le cadre du procès pénal n'a pas exclu un risque de récidive, même à l'extérieur du cadre familial (cf. les déclarations de l'expert psychiatre, p. 55 du jugement du 10 octobre 2014: "Vous me demandez s'il est exact que X. \_\_\_\_\_ s'occupe des infrastructures immobilières de Cugy, qui comprennent l'école. [II] me semble que X. \_\_\_\_\_ s'occupe effectivement également de l'école et c'est également un facteur de risque si X. \_\_\_\_\_ est reconnu coupable, bien que cela déborde le cadre intra familial et que le risque soit plus difficile à appréhender en l'état"). Il est constant à cet égard que le recourant était employé au Service de la voirie depuis la fin 2013 et qu'il était ainsi au contact de la population, l'autorité intimée ajoutant qu'il travaillait notamment à proximité des écoles. Au vu de la taille de l'administration communale (19 employés pour 14,5 équivalents plein temps selon l'autorité intimée), on peut concevoir qu'il était très difficile de muter le recourant à un autre poste, ce d'autant plus qu'il devait s'agir d'une fonction permettant d'éviter les contacts avec le public. Le recourant n'indique à ce propos nullement quel autre poste il aurait pu occuper. La continuation des rapports de service était donc de nature à compromettre également la bonne marche de l'administration. A cet égard aussi, la situation est différente de celle à la base de l'arrêt 4C.431/2005, où l'employeur était une importante société commerciale. Dans ces conditions, l'autorité intimée pouvait considérer que la condamnation prononcée le 10 octobre 2014 constituait un juste motif de renvoi au sens de l'art. 9.2 du statut du personnel. Le recours est mal fondé à cet égard.

## **E. 6**

a) Le recourant dénonce une violation du principe de proportionnalité. Il fait valoir qu'en vertu de ce principe, l'autorité intimée aurait dû, avant de procéder à un licenciement, envisager des mesures alternatives telles qu'une modification de son poste, des instructions données aux autres employés communaux, voire un avertissement. Selon lui, elle aurait

également pu et dû renoncer à un licenciement immédiat au profit d'un congé ordinaire, prévu par l'art. 8 du statut du personnel. La décision entreprise serait d'une sévérité excessive, compte tenu en particulier du fait qu'il a travaillé depuis douze ans à la satisfaction de son employeur. b) Le principe de la proportionnalité (cf. art. 5 al. 2 Cst.) se compose traditionnellement des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés –, et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et sur le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public – (ATF 140 II 194 consid. 5.8.2; 140 I 257 consid. 6.3.1; 138 I 331 consid. 7.4.3.1 p. 346). c) En l'occurrence, la décision attaquée est conforme au principe de la proportionnalité, compte tenu du fait que la continuation des rapports de service était de nature à compromettre la réputation et la bonne marche de l'administration, ainsi que des difficultés à muter le recourant (cf. consid. 5c ci-dessus). Le choix d'un licenciement immédiat au lieu d'un congé ordinaire apparaît également comme justifié, du moment que c'est le prononcé du jugement qui a sans doute donné le plus de retentissement à l'affaire, de sorte qu'à partir de ce moment, il n'était plus guère possible de maintenir le recourant dans ses fonctions. Le grief de violation du principe de la proportionnalité est également mal fondé.

#### **E. 7**

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté. Il n'est pas perçu de frais (cf. arrêts GE.2013.0094 précité consid. 9; GE.2006.0018 du 27 août 2007 et les références citées). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens au recourant, qui succombe (cf. art. 55 al. 1 a contrario, 91 et 99 LPA-VD). Compte tenu de ses ressources, le recourant a été mis au bénéfice de l'assistance judiciaire par décision du 10 novembre 2014. L'avocat qui procède au bénéfice de l'assistance judiciaire dans le canton de Vaud peut prétendre à un tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a du règlement cantonal du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile – RAJ; RSV 211.02.3 –, applicable par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD) et aux débours figurant sur la liste des opérations et débours (art. 3 al. 1 RAJ). En l'occurrence, l'indemnité de Me Mathias Keller peut être arrêtée, compte tenu de la liste des opérations et des débours produite, à un montant de 3'441 fr. 95, soit 3'087 fr. d'honoraires, 100 fr. de débours et 254 fr. 95 de TVA (8%), montant que l'on peut arrondir à 3'500 francs.

L'indemnité de conseil d'office est supportée provisoirement par le canton (cf. art. 122 al. 1 let. a du code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008 – CPC; RS 272 –, applicable par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD), le recourant étant rendu attentif au fait qu'il est tenu de rembourser le montant ainsi avancé dès qu'il sera en mesure de le faire (cf. art. 123 al. 1 CPC, applicable par renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD). Il incombe au Service juridique et législatif de fixer les modalités de ce remboursement (art. 5 RAJ), en tenant compte des montants payés à titre de contribution mensuelle depuis le début de la procédure. L'autorité intimée, qui est intervenue par l'entremise d'un mandataire, a droit à des dépens, à la charge du recourant (cf. art. 55 al. 1, 91 et 99 LPA-VD).

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