

VD_OMNI GE.2017.0003 vom 10. August 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-08-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2017.0003

FR: VD_OMNI GE.2017.0003 du 10 août 2017

IT: VD_OMNI GE.2017.0003 del 10 agosto 2017

Regeste

A. _____/Municipalité d'Yverdon-les-Bains | Tenant pour établi que le recourant avait frappé l'un de ses collaborateurs de l'administration communale, la Municipalité de X. pouvait considérer qu'il existait des justes motifs de licencier le recourant. Le recourant a eu l'occasion de s'exprimer au sujet des faits litigieux. Pas de violation du droit d'être entendu. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

Dans un premier grief d'ordre formel, le recourant reproche à l'autorité intimée d'avoir statué sans l'entendre oralement. a) Le contenu du droit d'être entendu et les modalités de sa mise en œuvre sont déterminés en premier lieu par les dispositions cantonales de procédure. Dans tous les cas, l'autorité cantonale doit cependant observer les garanties minimales déduites de l'art. 29 al. 2 Cst. (ATF 134 I 159 consid. 2.1.1 p. 161). Ces garanties minimales comprennent, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. Il s'agit de permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 p. 52 ss et les arrêts cités). En matière de rapports de travail de droit public, l'employé doit connaître l'ensemble des faits qui lui sont reprochés et leurs conséquences probables (ATF 8C_866/2010 du 12 mars 2012 consid. 4.1.2; 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2 non publié aux ATF 136 I 39). Il n'est par exemple pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire. Sauf cas d'urgence, le collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections. En ce domaine, comme dans d'autres d'ailleurs, il n'existe toutefois pas un droit à être entendu oralement (ATF 8D_4/2015 du 24 août 2016 consid. 4.1). D'après l'art. 13 al. 3, première phrase, du Statut pour le personnel de l'administration communale d'***** (ci-après: le statut), le renvoi pour justes motifs ne peut être prononcé qu'après que le fonctionnaire a été entendu. Cette disposition ne confère pas un droit du recourant à être entendu plus étendu que celui conféré par l'art. 29 Cst. L'art. 13 al. 3 du Statut ne confère en particulier pas au fonctionnaire un droit à pouvoir s'exprimer oralement. b) L'autorité intimée a donné connaissance au recourant, le 28 septembre 2016, des faits qui lui sont reprochés. Elle l'a averti qu'elle envisageait de prononcer à son encontre un renvoi pour justes motifs. Le recourant a eu accès à l'ensemble des pièces du dossier, y compris l'enregistrement de vidéosurveillance. La Municipalité a donné la possibilité au recourant de s'exprimer oralement ou par écrit au sujet des faits

litigieux. Constatant que le recourant n'était pas en mesure d'être confronté à son employeur, elle a renoncé à reporter l'entretien initialement prévu, mais offert au recourant un délai supplémentaire d'un mois pour s'exprimer. Certes, le recourant se trouvait toujours, à l'échéance de ce nouveau délai, en incapacité de travail. Le recourant ne démontre toutefois pas que cette incapacité l'aurait empêché de se déterminer par écrit. Le délai imparti au recourant pour s'exprimer apparaît suffisamment long pour lui permettre de prendre position, en dépit de son état de santé, sur les faits qui lui sont reprochés. c) L'art. 29 al. 2 Cst. impose à l'autorité de donner suite à une offre de preuve lorsque celle-ci a été demandée en temps utile, dans les formes prescrites et qu'elle apparaît de nature à influencer sur le sort de la décision à rendre. Il n'y a toutefois pas violation du droit à l'administration des preuves lorsque la mesure probatoire refusée est inapte à établir le fait à prouver, lorsque ce fait est sans pertinence ou lorsque, sur la base d'une appréciation non arbitraire des preuves dont elle dispose déjà, l'autorité parvient à la conclusion que les faits pertinents sont suffisamment établis et que le résultat, même favorable au requérant, de la mesure probatoire sollicitée ne pourrait pas modifier sa conviction (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 p. 299; 136 I 229 consid. 5.3 p. 236 s.; 134 I 140 consid. 5.3 p. 148). Dans le cadre de la présente procédure, A._____ a demandé que I._____ et J._____ soient entendus comme témoins. L'audition de I._____, compagne du recourant, devrait permettre d'établir l'attitude adoptée par E._____ à l'encontre du recourant, ainsi que le déroulement de l'altercation. Il n'apparaît toutefois pas que I._____ ait assisté directement à l'altercation. Quant à l'attitude générale d'E._____, seul le témoignage de C._____, dont il est allégué qu'il aurait eu connaissance des plaintes du recourant, apparaît pertinent. S'agissant de l'audition de J._____, le recourant n'a pas précisé pour quelles raisons elle se justifiait. A l'issue de l'audience, le recourant n'a pas réitéré sa demande tendant à pouvoir faire entendre ces deux témoins. Par une appréciation anticipée des moyens de preuve, il convient de renoncer à leur audition.

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. 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. 3.2

et les références citées). Certes, le blâme prononcé à l'encontre du recourant le 10 septembre 2015 ne contient pas expressément le terme d'"avertissement". Dans la mesure toutefois où il est assorti d'une menace de renvoi, le blâme rempli en l'occurrence pleinement sa fonction d'avertissement préalable à un éventuel renvoi. L'art. 63 du Statut, qui liste les différentes peines disciplinaires pouvant être prononcées, dont le blâme, précise d'ailleurs que chaque sanction peut être accompagnée d'un avertissement ou d'une menace de renvoi. La menace de renvoi doit en conséquence être assimilée à un avertissement. c) Le recourant conteste ensuite l'existence d'un juste motif de renvoi. 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 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; 8C_170/2009 du 25 août 2009 consid. 4.2.1; 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.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). 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). aa) Selon l'autorité intimée, les événements du 24 août 2016 justifient le licenciement du recourant. La Municipalité a retenu qu'à la suite d'une remarque sans aucune provocation particulière, le recourant s'est dirigé vers E._____ et lui a donné volontairement un coup de tête au visage. Le recourant conteste le déroulement et l'existence des faits qui lui sont reprochés. Il soutient que, s'il a touché E._____, c'était accidentellement, lorsqu'il s'est retourné. D'après leurs déclarations respectives, le recourant et E._____ s'accordent à dire que le ton est monté en raison d'un reproche de E._____ au sujet de la vitesse inadaptée adoptée par le recourant en traversant une zone en chantier avec son véhicule privé. Ce fait n'est pas contesté. Le recourant a confirmé que le véhicule apparaissant sur l'extrait de vidéosurveillance était bien le sien. Il ne fait pas de doute que la vitesse adoptée par le recourant était inadaptée à la configuration des lieux. On peut ainsi comprendre que ce fait ait donné lieu à des reproches de E._____, qui est dans une position hiérarchique supérieure au recourant pour ce qui concerne l'utilisation des véhicules de la voirie et du garage. La précision "la prochaine fois on pourrait aussi te lancer quelque chose sur la voiture" était en revanche maladroite. Ces seuls propos ne sauraient pour autant être assimilés à une forme de provocation de E._____, susceptible de justifier un emportement, verbal ou physique, du recourant. Compte tenu de ce contexte, le fait que E._____ n'ait pas remis au recourant les clés lui permettant de faire le plein de carburant n'apparaît pas déterminant. On ne saurait en effet y voir une volonté de E._____ de porter délibérément atteinte aux intérêts du recourant. Les explications de E._____ et du recourant divergent quant au déroulement de la suite des événements. Le recourant a expliqué qu'il s'était éloigné de E._____, lequel l'avait suivi à l'intérieur du garage. Le recourant se serait retourné et l'aurait heurté à l'intérieur du bâtiment. E._____ ne conteste pas avoir suivi le recourant, mais explique que l'altercation a eu lieu à l'extérieur du garage. Il a confirmé, lors de son audition, qu'il s'agissait bien de la

scène filmée par le dispositif de vidéosurveillance. E. _____ aurait ensuite demandé au recourant de lui parler d'une autre manière. C'est suite à cette remarque que le recourant se serait approché de E. _____ et lui aurait donné un "coup de boule". Le déroulement des faits décrit par E. _____ est corroboré par le témoignage de F. _____. Auditionné comme témoin, F. _____ a confirmé avoir été témoin de la scène qui figure sur l'extrait de vidéosurveillance. Il apparaît effectivement au premier plan de cet extrait lorsque se produit l'altercation entre E. _____ et le recourant. Le lieu où il se trouve est alors distant d'environ 25 mètres de la première porte du garage (cf. audition de C. _____). Une telle distance permettait à F. _____ de percevoir de manière suffisamment précise le déroulement des événements, l'action se déroulant par ailleurs de manière claire dans son champ de vision. On ne peut dès lors nier toute valeur probante à ses déclarations, selon lesquelles il a pu percevoir le recourant faire un geste de la tête en direction de E. _____. Aucune des personnes présentes sur les lieux, dont G. _____ et H. _____, qui ont été entendus comme témoins, n'a pu exclure l'existence d'un coup porté par le recourant à E. _____. Les images de vidéosurveillance ne permettent certes pas de percevoir distinctement l'action litigieuse. Le mouvement brusque de recul de E. _____ constitue néanmoins un indice supplémentaire de l'existence d'un coup donné par le recourant. Il est en outre établi que E. _____ n'avait aucune marque sous l'œil le matin de son arrivée sur son lieu de travail (cf. témoignage de F. _____). Dans ces circonstances, il apparaît vraisemblable que la marque constatée plus tard dans la matinée par D. _____ sur le visage de E. _____ ait été causée par un coup. L'ensemble de ces circonstances permettait à l'autorité intimée de privilégier sans arbitraire la version des faits décrite par E. _____. Il importe peu à cet égard que la lésion photographiée sur le front du recourant résulte de l'altercation litigieuse ou qu'elle soit préexistante, les autres indices de l'existence d'un coup étant suffisants pour appuyer la version des faits retenue par l'autorité intimée. Un coup donné intentionnellement est un acte susceptible de fonder un licenciement avec effet immédiat (cf. ATF 4A_438/2009 du 17 mars 2010, consid. 4.4). Il l'est d'autant plus lorsque, comme en l'espèce, le licenciement est précédé d'un avertissement récent. Le fait que E. _____ ait pu tenir des propos inadéquats dans le passé (notamment au sujet du suicide d'un collègue) ou peu avant l'altercation ne permet en aucun cas de justifier ou d'excuser le comportement du recourant. Comme on l'a vu, E. _____ était en droit d'adresser au recourant une remarque au sujet de la vitesse adoptée pour entrer sur le chantier de la voirie. On ne saurait y déceler une quelconque forme de provocation. Dans ces circonstances, la Municipalité pouvait considérer que les liens de confiance avec le recourant étaient rompus et ne permettaient objectivement plus la poursuite des rapports de travail. bb) Il convient encore d'examiner si, comme le soutient le recourant, la Municipalité a manqué à son devoir de protéger sa santé, en ne prenant pas les mesures nécessaires dans le cadre du conflit l'opposant à E. _____. Cette situation est décrite dans le certificat établi par la psychothérapeute du recourant. Le dossier personnel du recourant ne fait pas état de plaintes au sujet de l'attitude de E. _____ à son égard. C. _____ a néanmoins confirmé, lors de son audition, qu'il avait eu une discussion à ce sujet avec le recourant à l'occasion de l'entretien d'évaluation de 2015. A l'issue de cet entretien, C. _____ a proposé des mesures, notamment des entretiens supplémentaires, que le recourant a déclinées. C. _____ a également précisé avoir eu connaissance, par d'autres personnes employées dans son service, de difficultés relationnelles entre le recourant et E. _____. H. _____ et D. _____ ont ainsi indiqué que les relations entre ces deux personnes, qui devaient travailler ensemble quotidiennement, n'étaient pas bonnes. Selon la perception de

H. _____, cette mésentente ne semblait pas pour autant grave. La Municipalité n'avait, compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, pas de raison d'intervenir en faveur du recourant, ce dernier ayant d'ailleurs refusé que des mesures soient prises. La Municipalité pouvait en déduire que le conflit entre les deux protagonistes n'avait pas atteint un degré de gravité qui soit susceptible de compromettre l'état de santé du recourant. La préexistence du conflit entre le recourant et E. _____, ainsi que l'absence de mesures prises par la Municipalité pour le dissiper, ne permettent par conséquent pas de relativiser la gravité du comportement du recourant. cc) Tenant pour établi que le recourant avait frappé l'un des collaborateurs de l'administration communale, la Municipalité d'***** pouvait ainsi considérer qu'il existait des justes motifs de licencier le recourant. 3. Il suit de ce qui précède que le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. Il n'est pas perçu de frais (cf. arrêt GE.2006.0018 du 27 août 2007 et les références citées). L'autorité intimée, qui est intervenue par l'entremise d'un mandataire, a droit à des dépens.

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 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

Le dommage résultant d'un renvoi injustifié peut faire l'objet d'une action pécuniaire." b) Selon le recourant, son renvoi n'aurait pas été précédé d'un avertissement, comme l'exige en principe l'art. 13 al. 3 du Statut. Le but de l'avertissement est d'amender si possible l'intéressé. Il n'existe pas de critère absolu 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 menaces formulées par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (par analogie avec le droit privé: ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157; cf. ATF 8C_702/2012 du 24 janvier 2013 consid.

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