

VD_OMNI GE.2019.0052 vom 11. Februar 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-02-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2019.0052

FR: VD_OMNI GE.2019.0052 du 11 février 2020

IT: VD_OMNI GE.2019.0052 del 11 febbraio 2020

Regeste

A. _____/Association Sécurité Riviera | Recours d'un fonctionnaire communal contre la décision de l'association de communes qui l'emploie de résilier les rapports de travail. Compétence de la CDAP pour statuer sur des recours dirigés contre des décisions de l'Association Sécurité Riviera mettant fin aux rapports de travail la liant avec ses fonctionnaires (consid. 1). La décision attaquée ne peut être invalidée pour le motif qu'elle n'a pas été notifiée par pli recommandé (consid. 4). Lors de son engagement en tant qu'assistant de sécurité publique, le recourant a omis de mentionner ses problèmes de santé (déficiences auditives et visuelles) dans la déclaration de santé, à teneur de laquelle les employés doivent notamment indiquer s'ils souffrent d'un "handicap sensoriel sérieux". Il n'appartenait pas au recourant d'apprécier si ses problèmes de santé pouvaient faire obstacle à son engagement. Compte tenu des tâches confiées aux assistants de sécurité publique, les questions générales posées au recourant sur son état de santé paraissaient légitimes. La décision attaquée, mettant fin aux rapports de travail en raison d'une rupture des liens de confiance, est confirmée dans la mesure où le recourant a violé son devoir de fidélité. Le recourant ne subit pas une discrimination prohibée à raison de son handicap. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

Il convient d'examiner d'office la recevabilité du recours (cf. art. 6 al. 1 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; BLV 173.36]). a) Aux termes de l'art. 92 al. 1 LPA-VD, le Tribunal cantonal connaît des recours contre les décisions et décisions sur recours rendues par les autorités administratives, lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité pour en connaître. Définie à l'art. 3 al. 1 LPA-VD, la décision est une mesure prise par une autorité dans un cas d'espèce, en application du droit public, et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits et obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits et obligations (let. b), ou de rejeter ou déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits et obligations (let. c). b) Selon la jurisprudence, l'acte par lequel la municipalité met fin aux rapports de service d'un membre du personnel communal constitue une décision susceptible de recours si les rapports en question sont issus d'une décision unilatérale de la municipalité, fondée sur le statut du personnel adopté par la commune en application de l'art. 4 al. 1 ch. 9 de la loi vaudoise du 28 février 1956 sur les communes (LC; BLV 175.11). Lorsque ces rapports ont au contraire leur origine dans un contrat de travail de droit privé régi par les art. 319 ss du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO; RS 220) ou un contrat de droit administratif, le contentieux de leur résiliation échappe à la compétence de la juridiction administrative (cf. notamment arrêts GE.2017.0071 du 29 janvier 2018; GE.2016.0077 du 10 août 2016; GE.2012.0140 du 19 février 2013; GE.2010.0029 du 16

juillet 2010; GE.2008.0229 du 14 octobre 2009 et références). Tel est également le sens de la jurisprudence de la Cour d'appel civil et de la Chambre des recours du Tribunal cantonal (cf. arrêt du 5 février 2013, HC/2013/173; arrêt du 16 septembre 2009 HC/2009/261). La question de savoir si la loi confère à l'autorité administrative une compétence décisionnelle doit être résolue dans chaque cas particulier en interprétant les règles de droit régissant le rapport de droit litigieux (cf. arrêts GE.2016.0077 précité; GE.2006.0180 du 28 juin 2007 et références). c) La situation des collaborateurs de l'autorité intimée est régie par le "Statut du personnel de l'Association de communes Sécurité Riviera" du 3 mai 2007 (ci-après: le Statut), approuvé par le chef du département concerné le 30 mai 2007, et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008. L'art. 2 du Statut dispose que le présent statut de droit public s'applique à tous les fonctionnaires employés par l'association (al. 1). Est fonctionnaire au sens du présent statut toute personne nommée en cette qualité par le comité de direction de l'association pour exercer une fonction permanente au service de l'association (al. 2). Les dispositions du chapitre XII sont réservées (al. 3). D'après l'art. 11 du Statut, le fonctionnaire est tout d'abord nommé à titre provisoire pendant une durée allant de six mois à une année (al. 1). A l'échéance, le comité de direction procède à la nomination définitive ou à la résiliation du contrat (al. 2). Sous la note marginale " nomination et acceptation ", l'art. 12 du Statut prévoit que la nomination, qu'elle soit provisoire ou définitive, est communiquée à la forme écrite, l'intéressé étant réputé avoir accepté sa nomination s'il ne manifeste pas son refus par écrit dans les huit jours suivant la réception de l'avis de nomination (al. 1 et 3). Quant au chapitre XII réservé par l'art. 2 al. 3 précité du Statut, il régit aux art. 75 à 79 le " personnel engagé par contrat de droit privé ". A teneur de l'art. 75, le comité de direction ou tout organe compétent désigne les emplois qui peuvent être confiés à des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. L'art. 76 al. 1 précise que le comité de direction peut engager du personnel par contrat de droit privé, ce personnel devant généralement être nommé en qualité de fonctionnaire au terme d'un délai de quatre ans au maximum depuis l'engagement par contrat de droit privé. Dans sa jurisprudence, la CDAP a déjà eu l'occasion de statuer que les rapports entre l'Association Sécurité Riviera et ses fonctionnaires étaient issus d'une décision du Comité de direction, ce qui l'a conduite à entrer en matière sur des recours dirigés contre des décisions de l'autorité intimée mettant fin aux rapports de travail ou prononçant un avertissement à l'encontre d'un fonctionnaire (arrêts GE.2017.0124 précité; GE.2010.0186 du 8 décembre 2010). d) En l'espèce, le recourant a été engagé par " contrat de travail à durée indéterminée " de " droit public ". Cette dénomination paraît exclure l'application des règles du chapitre XII du Statut qui se réfère au contrat de droit privé . En outre, le " contrat " du 1^{er} octobre 2018 se réfère expressément au Statut du personnel de Sécurité Riviera, ainsi qu'au règlement y relatif et aux directives d'application comme en faisant partie intégrante. L'autorité intimée a en outre fondé la " résiliation " du 31 janvier 2019 sur la réglementation concernant ses fonctionnaires – en particulier à l'art. 72 du Statut – pour justifier la " résiliation " du "contrat " du recourant. Malgré les termes employés, qui ne revêtent pas une portée décisive, il y a lieu de considérer que le recourant a bien été engagé comme fonctionnaire par décision de l'autorité intimée avec une période provisoire, conformément à ce que prévoit l'art. 11 du Statut. L'acte du 31 janvier 2019, fondé sur l'art. 72 LPA-VD qui confère à l'autorité un pouvoir décisionnel, constitue dès lors une décision au sens de l'art. 3 LPA-VD susceptible de faire l'objet d'un recours devant la cour de céans. e) Ne sont en revanche pas recevables les conclusions subsidiaires du recourant qui tendent à l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif. Selon la jurisprudence, l'action pécuniaire formée

par un fonctionnaire relève en principe du juge civil, à moins que l'autorité intimée ne dispose d'une compétence décisionnelle (arrêts GE.2018.0120 du 18 octobre 2018, consid. 2 et réf. citées; GE.2010.0029 du 16 juillet 2010; GE.2010.0227 du 21 juin 2011 consid. 3). Or, le Statut ne confère pas de compétence décisionnelle au Comité de direction pour allouer aux fonctionnaires des indemnités suite à leur révocation. C'est dès lors la juridiction civile qui est seule compétente pour statuer sur d'éventuelles prétentions pécuniaires du recourant à l'encontre de l'Association Sécurité Riviera (art. 103 ss du Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 [CDPJ; BLV 211.02]). f) Déposé dans le délai légal devant le Tribunal cantonal par le destinataire de la décision attaquée, dont les intérêts sont directement atteints par celle-ci, le recours répond par ailleurs aux autres exigences formelles prévues par la loi si bien qu'il convient d'entrer en matière sur le fond (art. 75, 79, 92, 95 et 99 LPA-VD).

E. 2

L'autorité intimée requiert à titre de mesure d'instruction l'audition de quatre témoins, tous fonctionnaires au sein de l'association intercommunale, et qui ont travaillé avec le recourant. a) Tel que garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 218 consid. 2.3 p. 222). Les parties ont le droit d'être entendues (art. 29 al. 2 Cst., 27 al. 2 Cst./VD et 33 al. LPA-VD). La procédure est en principe écrite (art. 27 al. 1 LPA-VD). Le Tribunal cantonal a toutefois la faculté de tenir une audience et ordonner des débats, y compris l'audition des parties (art. 29 al. 1 let. a LPA-VD), lorsque les besoins de l'instruction l'exigent (art. 27 al. 2 et 3 LPA-VD). Cela ne signifie pas pour autant que les parties disposeraient du droit inconditionnel d'être entendues oralement (ATF 140 II 68 consid. 9.6.1 p. 76; 134 I 140 consid. 5.3 p. 148; art. 33 al. 2 LPA-VD). L'autorité reste libre de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant de manière non arbitraire à une appréciation anticipée de la valeur probante des mesures proposées, elle a acquis la certitude que celles-ci ne modifieraient pas son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 p. 299; 134 I 140 consid. 5.3 p. 148; 131 I 153 consid. 3 p. 157, et les arrêts cités). b) En l'espèce, le tribunal ne voit pas quel élément décisif pourrait amener l'audition des quatre témoins requis. Compte tenu de la large marge d'appréciation dont dispose l'autorité, les éléments ressortant du dossier – notamment quant à l'état de santé du recourant – sont suffisants pour permettre au tribunal de statuer. Par appréciation anticipée des preuves, il n'y a dès lors pas lieu de donner suite aux mesures d'instruction requises.

E. 3

Le recourant se plaint d'une violation de ses droits fondamentaux que l'autorité intimée serait tenue de respecter dans l'exercice de ses tâches (art. 35 al. 2 Cst.). Selon lui, la décision attaquée, dans la mesure où elle se fonde sur des atteintes à la santé qui n'entraveraient pas l'exercice des tâches qui lui sont confiées, constituerait une discrimination prohibée par les art. 5 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (RS 0.0109), disposition qui serait directement justiciable, et par l'art. 8 al. 2 Cst. Le recourant fait également valoir que la décision attaquée serait constitutive d'un

licenciement abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO, auquel se réfère le Statut. Il soutient en outre qu'il ne peut lui être reproché de ne pas avoir informé d'emblée l'autorité intimée de ses problèmes de santé dès lors qu'il s'agirait de données sensibles sans répercussion sur son aptitude à exercer la fonction d'assistant de sécurité publique. La déclaration de santé ne reposerait sur aucune base légale formelle bien qu'elle contienne des données sensibles si bien qu'on ne saurait faire grief au recourant d'y avoir tu ses problèmes de santé. En réplique, le recourant fait en outre valoir que la décision attaquée ne lui aurait pas valablement été notifiée, dès lors que l'art. 11 al. 2 du Statut prescrit la forme d'une lettre recommandée; le délai de résiliation devrait à tout le moins être reporté. Il fait également grief à la décision attaquée de ne pas se fonder sur un préavis du médecin-conseil comme le prévoit expressément la déclaration de santé. Le test d'ouïe réalisé dans un magasin d'appareils auditifs n'aurait pas de valeur médicale. Pour sa part, l'autorité intimée a motivé la décision attaquée dans son courrier du 25 février 2019 principalement par la rupture des liens de confiance consécutive au fait que le recourant n'avait pas annoncé d'emblée ses problèmes de santé. Elle soutient en outre que ces problèmes de santé seraient incompatibles avec les tâches à effectuer. Dans sa réponse, l'autorité intimée argue que le recourant a caché ses atteintes de santé en raison des répercussions que celle-ci pourrait avoir sur l'exécution de son travail. Il aurait non seulement dissimulé celles-ci dans la déclaration de santé mais aussi en réponse à une question d'un de ses supérieurs peu après son entrée en fonction. Elle fait valoir que, à plusieurs occasions, les problèmes auditifs et visuels du recourant ont posé problème sur le terrain, notamment dans ses interactions avec ses collègues ainsi que dans son efficacité. Elle soutient que le recourant a eu à plusieurs reprises l'occasion de s'expliquer mais a préféré taire ses problèmes jusqu'à ce qu'ils soient confirmés par le test de l'ouïe qui a été réalisé. Elle considère avoir fait preuve de mansuétude en ne faisant pas valoir une nullité pure et simple du contrat.

E. 4

Il convient d'abord d'examiner la validité formelle de la décision attaquée qui est remise en cause par le recourant. a) L'art. 11 al. 2 du Statut prévoit que, pendant la période probatoire, le délai de résiliation des rapports de travail est d'un mois pour la fin d'un mois moyennant envoi de cet avis sous lettre recommandée. Cette disposition se rapproche de l'art. 44 al. 1 LPA-VD qui prévoit également que les décisions doivent en principe être notifiées à leurs destinataires sous pli recommandé. Or, selon la jurisprudence de la Cour de céans en lien avec cette disposition, en l'absence de notification ou en présence d'une notification irrégulière, la décision concernée n'est pas nulle, mais simplement inopposable à ceux qui auraient dû en être les destinataires et qui soutiennent ne pas l'avoir reçue, sous réserve du respect des règles de la bonne foi (arrêt FI.2018.0146 du 11 mars 2019, consid. 2 et réf. citées). Autrement dit, une disposition prévoyant qu'une décision doit être notifiée sous pli recommandé n'est en principe pas une condition de validité de l'acte mais vise à permettre à l'autorité à en prouver la notification. Il n'y a pas de motif de s'écarter de cette interprétation en l'espèce: on ne discerne pas pourquoi le législateur intercommunal aurait voulu sanctionner d'invalidité une décision de résiliation remise en main propre plutôt que sous pli recommandé. S'agissant d'une disposition de droit public, il n'y a en outre pas lieu de se référer, comme le fait le recourant, à la règle de droit privé selon laquelle les exigences de forme réservées par les parties sont en principe de nature solennelle (art. 16 CO; ATF 128 III 212, consid. 2). b) En l'espèce, il est constant que la décision attaquée n'a pas fait l'objet d'un envoi par recommandé, comme le prescrit le Statut, mais a été remise en main propre au recourant le 31 janvier 2019 dans l'après-midi (à 15h25). La décision est donc bien

parvenue au recourant, lequel l'a d'ailleurs contestée en temps utile. Il convient donc de retenir que la décision ne peut être invalidée pour ce motif. Le recourant ne saurait non plus être suivi dans son argumentation subsidiaire selon laquelle la fin des rapports de travail ne pouvait intervenir que pour le 28 février 2019 dès lors que, si la décision avait été notifiée par recommandé, elle ne serait pas parvenue dans la sphère du recourant avant le début de mois de février 2019. L'art. 7 al. 2 du Statut vise en effet à laisser à la partie qui n'est pas à l'initiative de la fin des rapports de travail un temps suffisant pour se retourner. Peu importe que ce délai, qui vaut pendant toute la durée de la période provisoire, puisse apparaître bref. Il n'en demeure pas moins que, dès lors que le recourant a pris connaissance de la décision le 31 janvier 2019, il a bénéficié d'un délai d'un mois jusqu'à la fin du mois suivant avant que les rapports de travail prennent fin. Ce grief doit donc être écarté.

E. 5

Il s'agit dès lors d'examiner si la décision attaquée constitue un congé abusif prohibé par l'art. 336a al. 1 let. a CO, respectivement viole l'interdiction de discrimination en raison d'une déficience corporelle ou physique résultant de l'art. 8 al. 2 Cst. et de l'art. 5 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. a) L'organisation de l'administration fait partie des tâches propres des autorités communales (art. 2 LC). 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). Ces principes sont applicables mutatis mutandis à une association de communes et au comité de direction de celle-ci (art. 122 al. 1 et 4 LC). Une commune, respectivement une association de communes, 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, respectivement le Comité de direction, 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 (cf. arrêts GE.2014.0040 du 18 juin 2015 consid. 2, GE.2011.0198 du 20 février 2012 consid. 1). 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). Force est ainsi de constater que, dans les litiges relatifs aux licenciements de fonctionnaires communaux ou intercommunaux, le Tribunal cantonal ne dispose pas du même pouvoir d'appréciation que l'autorité qui a rendu la décision. Le tribunal ne peut notamment pas revoir l'opportunité de la décision attaquée (cf. art. 98 LPA-VD) et doit exercer son pouvoir d'examen avec une certaine retenue. b) Les art. 72 et 73 du Statut relatifs à la fin des rapports de travail ont la teneur suivante : "Art. 72 Résiliation ordinaire Les deux parties peuvent résilier les rapports de travail selon les règles dégagées des art. 335 à 335c CO, sous réserve des dispositions du présent statut, notamment de l'art. 11. L'association procède à la résiliation ordinaire par le biais de la révocation. Le fonctionnaire procède à la résiliation ordinaire par le biais de la démission. Art. 73 La révocation pour justes motifs Le comité de direction peut, en tout temps, décider la cessation des fonctions pour justes motifs. Constituent notamment de justes motifs: L'incapacité manifeste, la faillite, la saisie infructueuse, le fait de ne plus remplir les conditions de nomination, ainsi que les motifs exposés à l'art. 64 [relatif aux sanctions disciplinaires]. La procédure est identique à celle de l'art. 65 et débouche sur une cessation des rapports de fonction moyennant préavis de 3 mois pour la fin d'un mois ou dans les cas

extrêmes sur une cessation des fonctions immédiate." On doit déduire de ce qui précède que, à l'instar de la réglementation du contrat de travail en droit privé (cf. art. 335 CO et art. 337 CO), le Statut distingue entre la résiliation ordinaire, laquelle est en principe valable même sans motif particulier, et la résiliation pour justes motifs. Lorsque, comme en l'espèce, le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose d'un très large pouvoir d'appréciation. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, la cour cantonale n'est fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (cf. arrêt TF 8C_146/2018 du 7 décembre 2018, consid. 4.2 et réf. citées). c) L'art. 72 du Statut ne renvoie pas expressément aux art. 336 ss CO. Cela étant, l'art. 80 du Statut prévoit que celui-ci est " au besoin, complété par les dispositions du Code des obligations notamment celles concernant le contrat de travail (art. 319-362 CO) ". La réglementation du CO limite la résiliation ordinaire en ce sens que certains motifs rendent la résiliation abusive (art. 336 CO; Gabriel Aubert, in Commentaire romand, CO I, n. 1 ss ad art. 336 CO). Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires ou encore la maladie, la séropositivité. L'application de l'art. 336 al. 1 let. a CO suppose premièrement que le congé ait été donné pour un motif inhérent à la personnalité de la personne congédiée et, deuxièmement, que ce motif n'ait pas de lien avec le rapport de travail ou ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (ATF 127 III 86, consid. 2a). Il ne saurait toutefois y avoir d'abus selon cette disposition lorsque la raison justifiant le congé présente un lien avec le rapport de travail, en particulier avec l'obligation de travailler et le devoir de fidélité du travailleur (Message du Conseil fédéral du 9 mai 1984 in: FF 1984 II 623; arrêt du Tribunal fédéral du 13 janvier 1992, publié in: SJ 1993 p. 357, consid. 1). En raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO). En effet, il ne faut pas non plus perdre de vue que les rapports de confiance sont à la base du contrat de travail (ATF 124 III 5 consid. 3a in fine) et que, si ceux-ci sont ébranlés ou détruits, notamment en raison de la violation du devoir de fidélité du travailleur, ils peuvent même aller jusqu'à légitimer la cessation immédiate des rapports de travail (cf. ATF 116 II 145 consid. 6a; ATF 127 III 86, consid. 2 et réf. citées). Toujours selon la réglementation de droit privé, une résiliation abusive n'est pas nulle mais a pour sanction le paiement d'une indemnité d'un montant maximum de six mois de salaire du travailleur (art. 336a CO; Aubert, op.cit., n. 1 ad art. 336a CO). Pour autant que les art. 336 ss CO soient applicables par analogie en l'espèce, il est donc douteux qu'une résiliation fondée sur l'art. 72 du Statut puisse être invalidée au motif qu'elle serait abusive. Dans la mesure où tel n'est de toute manière pas le cas en l'espèce (cf. infra let. e), la question peut toutefois rester indécise. d) Selon l'art. 8 al. 2 Cst., nul ne doit subir de discrimination du fait notamment d'une déficience corporelle, mentale ou psychique. Cette règle interdit toute mesure étatique défavorable à une personne et fondée sur le handicap de cette personne, si cette mesure ne répond pas à une justification qualifiée (cf. ATF 143 I 129 consid. 2.3.1 p. 133 s.). D'après l'art. 8 al. 4 Cst., la loi prévoit des mesures en vue d'éliminer les inégalités

qui frappent les personnes handicapées. L'élimination des inégalités factuelles qui frappent ces personnes fait ainsi l'objet d'un mandat constitutionnel spécifique, dont la mise en œuvre incombe au législateur (cf. ATF 141 I 9 consid. 3.1 p. 12; 139 II 289 consid. 2.2.1 p. 294; 134 I 105 consid. 5 p. 108). Celui-ci a adopté la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (loi sur l'égalité pour les handicapés, LHand; RS 151.3). Selon cette loi, il y a inégalité lorsque les personnes handicapées font l'objet, par rapport aux personnes non handicapées, d'une différence de traitement en droit ou en fait qui les désavantage sans justification objective ou lorsqu'une différence de traitement nécessaire au rétablissement d'une égalité de fait entre les personnes handicapées et les personnes non handicapées fait défaut (art. 2 al. 2 LHand). Selon l'art. 5 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, les Etats Parties reconnaissent que toutes les personnes sont égales devant la loi et en vertu de celles-ci et ont droit sans discrimination à l'égal protection et à l'égal bénéfice de la loi; ils interdisent toutes les discriminations fondées sur le handicap et garantissent aux personnes handicapées une égale et effective protection juridique contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement (al. 2). Afin de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination, les Etats Parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés (al. 3). Les mesures spécifiques qui sont nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination au sens de la présente Convention (al. 4). e) En l'occurrence, l'autorité intimée a fait usage de la possibilité conférée par l'art. 72 du Statut de résilier ordinairement les rapports de travail avec le recourant avec effet au 28 février 2019. Invitée à motiver sa décision, elle a répondu que celle-ci était principalement fondée sur la rupture du lien de confiance avec le recourant due au fait que celui-ci n'avait pas fait état d'emblée de ses déficiences auditives et visuelles. Il ressort des pièces produites, notamment des certificats médicaux, que ces déficiences ne sont pas anodines. Sous l'angle otologique, le recourant présente depuis la naissance une surdité quasi-totale à gauche et limitée à droite et doit porter en permanence des appareils. Sous l'angle ophtalmologique, sa vision bilatérale est nettement amoindrie et son nystagmus le contraint à adopter une position compensatrice de la tête à gauche. Le recourant reconnaît qu'il n'a pas fait état de ses problèmes de santé avant son engagement, indiquant même dans sa lettre de candidature être en " parfaite condition physique ". En outre, il a signé en date du 5 octobre 2018 – soit quelques jours après son contrat – une déclaration de santé selon laquelle il n'était pas atteint d'une maladie susceptible d'influencer sa capacité de travail ni d'un " handicap sensoriel sérieux ", expressément assimilé à une maladie par ladite déclaration. Cela étant, les atteintes à la santé telles qu'elles ressortent du dossier sont manifestement constitutives d'un " handicap sensoriel sérieux ". Cette notion doit être interprétée d'autant plus largement que le questionnaire de santé porte sur des fonctions en lien avec la sécurité publique et que l'attention des candidats est attirée sur la nécessité de disposer d'une excellente condition physique. Or, selon les certificats de ses médecins, le recourant doit par exemple évoluer en raison de ses problèmes auditifs dans un environnement sonore qui ne soit pas excessif et porter cas échéant un casque adapté. Si l'on songe aux tâches qui peuvent être confiées aux assistants de sécurité publique, par exemple lors de manifestations importantes qui ont lieu sur la Riviera, ces particularités ont forcément une incidence sur les rapports de travail. Tel est le cas également des problèmes de vue du recourant dont l'intensité est plus importante que, par exemple, une simple myopie corrigée avec des lunettes. Se référant notamment à sa précédente expérience professionnelle pour une entreprise de sécurité, le recourant soutient

d'abord qu'il n'était pas tenu de révéler à l'autorité intimée ses problèmes de santé puisque ceux-ci ne lui ont pas porté préjudice par le passé. Il appartenait toutefois non pas au recourant mais à l'autorité intimée de l'apprécier. Au vu de la nature des tâches confiées aux assistants de sécurité publique, qui concernent notamment la régulation du trafic et du parcage lors de manifestations ou congrès importants (ch. 2.3 du cahier des charges) et relèvent sinon du maintien de l'ordre au sens strict du moins d'une forme de présence assurant une fonction préventive (ch. 2.2. du cahier des charges), les questions générales posées au recourant au sujet de son état de santé paraissaient légitimes (cf. Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit du travail, 4^{ème} édition, Berne 2019, p. 412). Compte tenu de son expérience, le recourant devait savoir que les atteintes à la santé dont il souffre étaient à tout le moins susceptibles de soulever des questions sur son aptitude à exercer ces tâches. En omettant délibérément de signaler d'emblée à l'autorité intimée ses problèmes de santé, le recourant a dès lors violé son devoir de fidélité. Le recourant soutient en suite que l'autorité intimée ne disposait pas d'une base légale suffisante pour récolter les données figurant dans la déclaration de santé. Selon l'art. 7 al. 3 du Statut, le comité de direction peut soumettre la nomination à d'autres critères [que ceux figurant aux al. 1 et 2], notamment l'âge, l'état de santé, le domicile, les aptitudes et la formation. La déclaration de santé signée par le recourant le 5 octobre 2018 ne contient en elle-même aucun renseignement sur l'état de santé physique ou mentale du collaborateur; soit celui-ci signe la partie selon laquelle il est en substance en bonne santé, soit il signe la partie située au bas de la feuille selon laquelle il demande à être soumis à un examen du médecin-conseil. La déclaration a donc précisément été conçue de manière à éviter de recueillir des données personnelles sensibles. Pour le surplus, l'art. 7 al. 3 du Statut, qui ne nécessite pas d'être concrétisé, permettait en l'espèce à l'autorité intimée de demander des renseignements généraux sur la santé tels que ceux figurant dans la déclaration de santé. Enfin, le recourant se prévaut de l'absence du préavis du médecin-conseil. Certes, le texte de la déclaration de santé précitée paraît subordonner la fin des rapports de travail en cas de fausse déclaration au préavis du médecin conseil. Cette exigence ne ressort toutefois pas de l'art. 72 du Statut, lequel confère à l'autorité intimée un très large pouvoir d'appréciation pour mettre fin au contrat. En outre, l'autorité intimée a en l'espèce soumis le recourant à un test d'ouïe – dont celui-ci n'a pas contesté les résultats – avant de prendre la décision litigieuse. Même si ce test n'est pas assimilable à un avis médical, l'autorité intimée pouvait se fonder sur ces résultats pour mettre fin aux rapports de travail dans la mesure où ceux-ci confirmaient que le recourant lui avait volontairement caché des éléments importants sur son état de santé. Il résulte de ce qui précède que la décision attaquée, qui repose sur la rupture des liens de confiance avec le recourant, n'est pas assimilable à un congé abusif au sens de l'art. 336 CO. f) C'est également en vain que le recourant soutient que la décision attaquée constituerait une discrimination à raison de son handicap prohibée par la loi. D'abord, le recourant perd de vue que la décision attaquée est principalement motivée non pas par les atteintes à la santé dont il souffre mais par le fait qu'il a rompu les liens de confiance avec son employeur en omettant de mentionner celles-ci dans la déclaration de santé. En outre, comme on l'a vu ci-dessus (cf. let. e), l'autorité intimée était légitimée à demander au recourant des renseignements généraux sur son état de santé au vu des tâches qui sont confiées aux assistants de sécurité publique. Autrement dit, la différence de traitement avec une personne qui ne souffre pas des mêmes handicaps était en l'espèce justifiée par un motif légitime. g) Il résulte de ce qui précède que l'autorité intimée n'a pas abusé du très large pouvoir d'appréciation qui doit lui être reconnu en mettant fin à l'engagement du recourant en

application de l'art. 72 du Statut.

E. 6

Mal fondé, le recours doit être rejeté dans la mesure où il est recevable et la décision attaquée confirmée. Selon l'art. 4 al. 4 du tarif vaudois du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative (TFJDA; BLV 173.36.5.1), la procédure en matière de contentieux communal de la fonction publique est gratuite, lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs. Il n'y a dès lors pas lieu de percevoir d'émolument judiciaire dans la présente cause. L'autorité intimée, qui a procédé par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel, a droit à une indemnité à titre de dépens, qui sera mise à la charge du recourant (art. 55 LPA-VD; art. 118 al. 2 CPC applicable par analogie par le renvoi de l'art. 18 al. 5 LPA-VD). Il convient par ailleurs de statuer sur l'indemnité due au conseil d'office du recourant (art. 18 al. 5 LPA-VD, art. 39 al. 5 CDPJ et art. 2 al. 4 du règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile [RAJ; BLV 211.02.3]). Le conseil juridique commis d'office a droit au remboursement de ses débours et à un défraiement équitable, qui est fixé en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps consacré par le conseil juridique commis d'office. A cet égard, le juge apprécie l'étendue des opérations nécessaires pour la conduite du procès. Il applique le tarif horaire de 180 fr. pour un avocat (art. 2 al. 1 let. a RAJ). Les débours sont fixés forfaitairement, sauf circonstances exceptionnelles, à 5% de la participation aux honoraires (hors taxe) (art. 11 al. 3 TFJDA). Selon la liste des opérations produite le 27 janvier 2020, le conseil du recourant a indiqué avoir consacré à l'affaire 18 heures et 15 minutes. Le montant des honoraires est donc arrêté à 3'285 francs. A cette somme s'ajoutent les débours forfaitaires, soit 164,25 fr., ainsi que la TVA calculée sur ces montants, soit 265,60 francs. Le montant total de l'indemnité d'office allouée s'élève ainsi à 3'714,85 francs. L'indemnité de conseil d'office est supportée provisoirement par le canton, 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 (art. 122 al. 1 let. a CPC et 123 al. 1 CPC, applicables 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.39a CDPJ) en tenant compte des montants payés à titre de contribution mensuelle depuis le début de la procédure.

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