

VD_OMNI GE.2020.0238 vom 12. August 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-08-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2020.0238

FR: VD_OMNI GE.2020.0238 du 12 août 2021

IT: VD_OMNI GE.2020.0238 del 12 agosto 2021

Regeste

A. _____/Municipalité de ***** | Avertissement donné à un fonctionnaire des services industriels pour avoir consulté, collecté, organisé et enregistré dans un fichier informatique les données de consommation de gaz de son bailleur, aux fins de s'assurer que celui-ci lui facturait correctement les frais de chauffage. Les factures de gaz sont des données personnelles soumises à la loi vaudoise sur la protection des données. Le recourant a ainsi procédé, sans intérêt privé prépondérant, au traitement et à la communication de données personnelles dont il a eu connaissance par sa fonction. Ses agissements constituent une utilisation prohibée de données personnelles (c. 5) ainsi qu'une violation de son devoir de diligence, de conscience et de fidélité, ce qui justifie une mesure à son endroit. Question laissée indécidée de savoir s'il a commis une violation du secret de fonction, les données ayant été communiquées uniquement à son bailleur, qui les connaissait déjà (c. 6). Distinction entre révocation disciplinaire et licenciement pour justes motifs. La violation fautive des devoirs de service n'exclut pas un licenciement pour justes motifs, plutôt qu'une révocation disciplinaire. En l'occurrence, la municipalité n'a pas abusé de sa marge d'appréciation en prononçant un avertissement dans le cadre de la procédure de licenciement pour justes motifs (c. 7). Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

Le Tribunal examine d'office la recevabilité des recours qui lui sont soumis. a) Selon l'art. 92 al. 1 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36), 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. En vertu de l'art. 3 al. 1 LPA-VD, est une décision toute 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 d'obligations (let. b); de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits et obligations (let. c). L'art. 60 al. 1 du Statut du personnel de la Ville de ***** du 5 juillet 1965, mis à jour le 1^{er} janvier 1994, prévoit que "toute décision prise par la municipalité concernant la situation d'un fonctionnaire peut faire l'objet d'un recours au Tribunal administratif" (devenu la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal le 1^{er} janvier 2008). b) Le recours, déposé devant la Cour de céans dans le délai de trente jours fixé par l'art. 95 LPA-VD (et non celui de dix jours prévu par l'art. 60 al. 2 du Statut du personnel, contraire au droit cantonal), a été interjeté en temps utile devant l'autorité compétente. Il respecte de surcroît les formes prescrites notamment à l'art. 79 LPA-VD (applicable par renvoi de l'art. 99 LPA-VD), si bien qu'il y a lieu d'entrer en matière.

E. 2

a) Le litige porte sur l'avertissement donné à un fonctionnaire communal pour avoir manqué à ses devoirs professionnels. b) L'organisation de l'administration communale fait partie des attributions et tâches propres des autorités communales (cf. art. 2 de la loi vaudoise du 28 février 1956 sur les communes [LC; BLV 175.11]). Selon cette loi, il incombe au Conseil général ou communal de définir le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération (cf. art. 4 al. 1 ch. 9 LC), la municipalité ayant la compétence de nommer les collaborateurs et employés de la commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (cf. art. 42 ch. 3 LC). La commune est ainsi habilitée à réglementer de manière autonome les rapports de travail qu'elle noue avec ses fonctionnaires et employés. Dans ce cas, la municipalité dispose d'une grande liberté d'appréciation dans l'organisation de son administration, en particulier s'agissant de la création, de la modification et de la suppression des rapports de service nécessaires à son bon fonctionnement. L'exercice de ce pouvoir est limité par les principes constitutionnels régissant le droit administratif, tels que la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (cf. ATF 108 Ib 209 consid. 2; TF 2P.163/2005 du 31 août 2005 consid. 6.1; CDAP GE.2019.0171 du 8 octobre 2020 consid. 4b et les références citées). Force est ainsi de constater que, dans les litiges relatifs aux avertissements infligés aux fonctionnaires communaux, 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 beaucoup de retenue.

E. 3

La municipalité requiert l'audition du chef des SI***** à titre de mesure d'instruction.

a) Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) comprend en particulier le droit pour le justiciable d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. Le droit d'être entendu ne comprend en revanche pas le droit d'obtenir l'audition de témoins (cf. ATF 130 II 425 consid. 2.1). Par ailleurs, l'autorité peut renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (cf. ATF 145 I 167 consid. 4.1; 140 I 285 consid. 6.3.1; TF 2C_110/2020 du 9 juin 2020 consid. 3.2; CDAP PE.2020.0118 du 24 mars 2021 consid. 2a et les références citées). b) En l'espèce, le tribunal s'estime suffisamment renseigné par les éléments au dossier pour pouvoir statuer en toute connaissance de cause. Il ne distingue du reste pas quels éléments supplémentaires pertinents pourrait encore apporter l'audition du témoin proposé. Il n'y a donc pas lieu d'ordonner cette mesure probatoire, sans qu'il n'en résulte de violation du droit d'être entendu de la municipalité.

E. 4

Le recourant reproche à l'autorité intimée de ne pas l'avoir informé qu'il risquait un avertissement avant l'entretien du 14 août 2020 et de l'avoir ainsi empêché d'être assisté à cette occasion. a) Le droit d'être entendu consacré à l'art. 29 al. 2 Cst. comprend aussi le droit pour le justiciable de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, ainsi que 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. Il s'agit de permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace. Une condition essentielle du droit de s'exprimer est la connaissance suffisante du déroulement de la procédure, ce qui implique le droit d'être informé au préalable des étapes de la procédure propres à influencer la décision. La portée de ce droit ne peut pas être déterminée en général, mais uniquement sur la base de la situation concrète des intérêts en présence. Ce qui compte est de savoir si la personne concernée a été autorisée à faire valoir efficacement son point de vue. En droit de la fonction publique, des possibilités relativement informelles de faire des déclarations avant la cessation des fonctions peuvent satisfaire au droit d'être entendu, à condition que la personne concernée sache qu'elle doit s'attendre à une telle mesure (cf. ATF 144 I 11 consid. 5.3; TF 8C_96/2020 du 15 octobre 2020 consid. 7.2.2; CDAP GE.2018.0012 du 10 janvier 2019 consid. 4a et les références citées). b) 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. L'autorité doit, avant de statuer, 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. 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 (cf. ATF 135 I 279 consid. 2.4; TF 8C_329/2016 du 2 septembre 2016 consid. 5.3; CDAP GE.2019.0171 du 8 octobre 2020 consid. 3a; GE.2018.0012 du 10 janvier 2019 consid. 4a et les références citées). Ces considérations sont aussi pleinement valables en présence d'une décision prononçant un avertissement. c) En l'espèce, ainsi qu'il ressort du protocole de l'entretien du 14 août 2020, celui-ci avait pour but de déterminer si le recourant avait effectivement fait usage de données personnelles à des fins privées et les raisons qui l'avaient poussé à agir de la sorte, ainsi que de définir cas échéant les mesures à prendre dans cette situation. Contrairement à ce que soutient l'intéressé, il ne s'agissait donc pas de le piéger en l'absence d'un conseil, mais avant tout de vérifier si les faits dénoncés par l'Autorité de protection des données et de droit à l'information le 18 mars 2020 étaient avérés et, dans l'affirmative, si une procédure disciplinaire devait être ouverte. Il s'ensuit qu'à ce stade, ni la nécessité ni la nature d'une sanction n'étaient encore définies. Ce n'est qu'après avoir ouï les explications du recourant que la municipalité a décidé, en séance du 31 août 2020, d'ouvrir une procédure formelle d'avertissement à son endroit, ce dont elle l'a averti par courrier du 8 septembre suivant. Ce faisant, elle l'a d'ailleurs expressément invité à se déterminer avec, s'il le souhaitait, l'assistance d'une personne de son choix, facultés qu'elle lui a encore rappelées le 19 octobre 2020 après lui avoir soumis l'entier du dossier. Ce procédé respecte à suffisance le droit d'être entendu du recourant, qui a non seulement pu comprendre ce qui lui était reproché mais aussi se défendre à bon escient. L'intéressé n'a du reste pas cherché à s'adjoindre les services d'un mandataire pour la suite de la procédure,

pas même devant le Tribunal de céans, si bien que la présence d'un avocat "de la première heure" ne lui était pas aussi primordial qu'il le prétend. En pareil cas, c'est en vain que le recourant dénonce une violation de son droit d'être entendu.

E. 5

La décision attaquée retient qu'en consultant et en utilisant à des fins privées des données de consommation de gaz, le recourant a contrevenu à loi vaudoise du 11 septembre 2007 sur la protection des données personnelles (LPrD; BLV 172.65) et à ses obligations contractuelles. a) La LPrD vise à protéger les personnes contre l'utilisation abusive des données personnelles les concernant (art. 1). Elle s'applique à tout traitement de données des personnes physiques ou morales (art. 3 al. 1 LPrD). Y sont notamment soumises les personnes physiques auxquelles une commune confie des tâches publiques, dans l'exécution desdites tâches (art. 3 al. 2 let. e LPrD). En l'espèce, dès lors que le recourant est employé de la Commune de ***** et qu'il exerce son métier de releveur-encaisseur des compteurs d'électricité et de gaz au sein des SI*****, il est soumis à l'application de la LPrD dans le cadre de ses activités professionnelles. En revanche, la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD; RS 235.1), invoquée par le recourant, ne lui est pas applicable, dès lors qu'elle régit le traitement de données effectué par des personnes privées dans le cadre d'une relation de droit privé (cf. art. 2 al. 1 let. a LPD; Message du Conseil fédéral du 23 mars 1988 in: FF 1988 II 421, spéc. p. 448; TF 5C.15/2001 du 16 août 2001 consid. 2a) ou par des organes fédéraux chargés d'une tâche de la Confédération (cf. art. 2 al. 1 let. b et 3 let. h LPD; TF 1C_125/2015 du 17 juillet 2015 consid. 2.1), ce qui n'est pas le cas ici (voir aussi notamment CDAP GE.2016.0084 du 16 décembre 2016 consid. 2). b) Selon l'art. 4 LPrD, on entend par "donnée personnelle" toute information qui se rapporte à une personne identifiée ou identifiable (ch. 1). On entend par "donnée sensible" toute donnée personnelle se rapportant: aux opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, ainsi qu'à une origine ethnique; à la sphère intime de la personne, en particulier à son état psychique, mental ou physique; aux mesures et aides individuelles découlant des législations sociales; aux poursuites ou sanctions pénales et administratives (ch. 2). On entend par "traitement de données personnelles" toute opération ou ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données personnelles, notamment la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, ainsi que le verrouillage, l'effacement ou la destruction (ch. 5). Enfin, on entend par "communication" le fait de rendre des données accessibles, notamment de les transmettre, les publier, autoriser leur consultation ou fournir des renseignements (ch. 6). En l'occurrence, les factures de gaz ne sont certes pas des données sensibles, mais demeurent des données personnelles soumises à la LPrD, ce que le recourant admet d'ailleurs expressément dans son recours. c) Aux termes de l'art. 5 al. 1 LPrD, les données personnelles ne peuvent être traitées que si: une base légale l'autorise (let. a); leur traitement sert à l'accomplissement d'une tâche publique (let. b). L'art. 6 LPrD précise que les données ne doivent être traitées que dans le but indiqué lors de leur collecte, tel qu'il ressort de la loi ou de l'accomplissement de la tâche publique concernée. L'art. 15 al. 1 LPrD prévoit pour sa part ce qui suit: " Les données personnelles peuvent être communiquées par les entités soumises à la présente loi lorsque: a. une disposition légale au sens de l'article 5 le prévoit; b. le requérant établit qu'il en a besoin pour accomplir ses tâches légales; c. le requérant privé justifie d'un intérêt prépondérant à la communication

primant celui de la personne concernée à ce que les données ne soient pas communiquées; d. la personne concernée a expressément donné son consentement ou les circonstances permettent de présumer ledit consentement; e. la personne concernée a rendu les données personnelles accessibles à tout un chacun et ne s'est pas formellement opposée à leur communication; ou f. le requérant rend vraisemblable que la personne concernée ne refuse son accord que dans le but de l'empêcher de se prévaloir de prétentions juridiques ou de faire valoir d'autres intérêts légitimes; dans ce cas, la personne concernée est invitée, dans la mesure du possible, à se prononcer, préalablement à la communication des données " . d)

Dans le cas d'espèce, ainsi qu'il l'a lui-même indiqué dans ses écritures et lors de son entretien du 14 août 2020, le recourant a consulté les données de consommation de gaz concernant son ancien bailleur, client des SI*****, dans le but de s'assurer que celui-ci lui facturait correctement les frais de chauffage. Il a expliqué que son propriétaire avait refusé de lui fournir un décompte de charges précis et qu'il avait donc dressé un tableau Excel détaillant les factures des années 2018 et 2019. Le recourant est ensuite allé en discuter avec son ex-bailleur et lui a déclaré qu'il était en possession de ses données de consommation de gaz et qu'il pouvait les lui remettre. En d'autres termes, le recourant a non seulement consulté, grâce à ses accès professionnels aux SI*****, les données personnelles de son ex-bailleur, mais les a de surcroît collectées, organisées et enregistrées dans un fichier informatique privé. Il les a ainsi conservées par-devers lui, avant de les utiliser pour ses propres besoins en les communiquant à son propriétaire. Ce faisant, il s'est donc indubitablement livré au traitement et à la communication de données personnelles au sens de l'art. 4 ch. 5 et 6 LPrD. Le recourant ne prétend pas, à juste titre, que ces opérations étaient autorisées par une base légale (cf. art. 5 al. 1 let. a et 15 al. 1 let. a LPrD) ou autrement nécessaires à l'accomplissement d'une tâche publique (cf. art. 5 al. 1 let. b et 15 al. 1 let. b LPrD). Il ne soutient pas non plus, toujours à raison, que les données de consommation de gaz de son ancien bailleur auraient été traitées conformément au but de leur collecte (cf. art. 6 LPrD). Au contraire, il a reconnu avoir agi dans l'objectif de "faire la lumière sur des potentielles erreurs de facturation", soit à des fins purement privées. Le recourant soutient néanmoins qu'il disposait d'un intérêt privé prépondérant (cf. art. 15 al. 1 let. c LPrD) à obtenir les données de consommation de gaz de son ancien bailleur, dans le cadre d'un différend touchant aux charges de leur contrat de bail. Il se prévaut en particulier des art. 257b al. 2 du code des obligations du 30 mars 1911 (CO; RS 220) et 8 al. 2 de l'ordonnance fédérale du 9 mai 1990 sur le bail à loyer et le bail à ferme d'habitations et de locaux commerciaux (OBLF; RS 221.213.11). Bien que ces dispositions permettent effectivement au locataire de consulter les pièces justificatives relatives aux frais accessoires de chauffage et d'eau chaude, elles ne l'autorisent pas pour autant à obtenir et à utiliser de son propre chef les données personnelles du bailleur contre son gré. Comme il le souligne lui-même, le recourant aurait dû saisir les juridictions civiles compétentes en matière de bail s'il s'estimait lésé dans ses droits de locataire, plutôt que de tirer avantage de sa fonction de collecteur aux SI***** pour se procurer directement les informations confidentielles souhaitées. Contrairement à ce qu'il avance au reste, le seul fait que son ex-bailleur n'ait pas immédiatement mis fin à leur conversation ne suffit assurément pas à en conclure qu'il aurait tacitement consenti à pareil procédé (cf. art. 15 al. 1 let. d LPrD). Quant aux autres circonstances permettant la communication de données personnelles (cf. art. 15 al. 1 let. e et f LPrD), elles ne sont manifestement pas réalisées. Il s'ensuit que les agissements du recourant constituent bel et bien une utilisation abusive de données personnelles prohibée par la LPrD.

E. 6

L'autorité intimée y voit une violation des obligations contractuelles du recourant, singulièrement du devoir de diligence et de fidélité, ainsi que du secret de fonction. a) En sa qualité de fonctionnaire de la Commune de *****, le recourant est soumis aux art. 15 et 19 du Statut du personnel, dont la teneur est la suivante: " Art. 15 Exercice de la fonction a) en général Les fonctionnaires doivent exercer leur fonction personnellement, avec diligence, conscience et fidélité; ils doivent y consacrer tout leur temps réglementaire. [...] Art. 19 Secret de fonction Le personnel est tenu tant au secret professionnel qu'au secret de fonction. Cette obligation subsiste même après la cessation des rapports de service ". b) Le recourant argue que dans la mesure où il a confié verbalement à son ex-bailleur des données de consommation de gaz qui appartenaient à celui-ci et lui étaient donc connues, il n'y aurait pas de place pour une violation du secret de fonction au sens de l'art. 320 du code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP; RS 311.0). Il affirme en outre qu'il a toujours respecté son devoir de fidélité, qu'il n'a pas une seule fois fait l'objet de blâmes, d'avertissements ou de mesures disciplinaires pendant toutes ses années de service et qu'il n'a pas lésé les intérêts de son employeur dans cette affaire. Enfin, il fait valoir qu'il n'a jamais bénéficié d'une formation sur la protection des données et que les "carences organisationnelles" des SI***** à cet égard sont de la responsabilité de son employeur. c) Premièrement, il sied de préciser qu'il n'appartient pas à la Cour de céans de juger d'une éventuelle violation de l'art. 320 CP, mais aux juridictions pénales (cf. CDAP GE.2016.0084 du 16 décembre 2016 consid. 2). Cela étant, il a été établi au considérant précédent que le recourant s'est servi, pour son propre usage, des données personnelles de consommation de gaz de son ex-bailleur, auxquelles il a eu accès grâce à sa fonction de releveur-encaisseur aux SI*****. Les données énergétiques ne sont toutefois pas recueillies à des fins privées, mais d'utilité publique (cf. en particulier les art. 55 ss de la loi fédérale du 30 septembre 2016 sur l'énergie [LEne; RS 730.0] et 11 de la loi vaudoise du 16 mai 2006 sur l'énergie [LVLEne; BLV 730.01]); c'est pourquoi elles ne sont pas accessibles à tout un chacun, mais uniquement à un cercle limité de personnes. Le recourant en était conscient puisque c'est précisément à défaut d'avoir réussi à obtenir ces informations de son ancien propriétaire qu'il a eu recours à ses outils professionnels. Partant, en profitant de ses accès privilégiés aux SI***** pour satisfaire ses besoins privés, le recourant a non seulement exposé des données confidentielles à une personne non initiée (contre son gré), mais aussi déçu la confiance que son employeur était en droit d'attendre de lui et terni l'image de celui-ci vis-à-vis du citoyen. De son propre aveu, le recourant s'est d'ailleurs bien rendu compte que ce procédé "n'était pas correct", comme il ressort du protocole de son audition. Force est ainsi d'admettre que le recourant n'a pas exercé sa fonction avec diligence, conscience et fidélité, contrevenant ainsi à l'art. 15 du Statut du personnel. Dans ces conditions, la question de savoir si ces agissements constituent également une violation du secret de fonction au sens de l'art. 19 dudit statut – les données ayant été communiquées à la personne qui les connaissait déjà, et pour cause – souffre de demeurer indécise. d) Pour le surplus, c'est en vain que le recourant tente de tenir son employeur pour responsable de ses propres manquements, au motif qu'il n'aurait pas reçu de formation interne au sujet de la LPrD. Le fait qu'un employé ne doive pas utiliser à des fins privées les données personnelles d'autrui dont il a connaissance dans le cadre de son activité professionnelle est en effet un principe de base qui ne devrait pas nécessiter d'instruction particulière. Le recourant est d'autant plus malvenu de se retrancher derrière son ignorance qu'il compte déjà trente ans de service passés aux SI*****, durant lesquels son devoir de confidentialité lui a régulièrement été

rappelé, ainsi qu'en attestent les formulaires d'entretiens annuels de collaboration figurant au dossier. Enfin et comme déjà dit, le recourant a lui-même reconnu l'inadéquation de son comportement. Il s'ensuit que le recourant a bel et bien failli à ses obligations contractuelles et que l'autorité intimée était dès lors fondée, sur le principe, à prononcer une mesure à son endroit.

E. 7

Le recourant allègue que l'avertissement qui lui a été adressé, sur la base de l'art. 13 al. 2 du Statut du personnel, est contraire aux principes de la proportionnalité, de la bonne foi et de l'interdiction de l'arbitraire. a) A ses art. 12 et 13, le Statut du personnel prévoit ce qui suit: " Art. 12 Renvoi pour de justes motifs La Municipalité peut en tout temps licencier un fonctionnaire pour de justes motifs, en l'avisant trois mois à l'avance au moins, si la nature des motifs ou de la fonction n'exige pas un départ immédiat. Constituent de justes motifs l'incapacité ou l'insuffisance et, de façon générale, toutes circonstances qui rendent le maintien en fonction préjudiciable à la bonne marche ou à la bonne réputation de l'administration. [...] Art. 13 Procédure de renvoi pour de justes motifs Le licenciement pour justes motifs ne peut être prononcé qu'après audition de l'intéressé ou de son mandataire. Lorsque le licenciement a pour motifs des faits dépendant de la volonté du fonctionnaire, il doit être précédé d'un avertissement. Le licenciement est notifié par écrit avec indication des motifs. Il peut faire l'objet d'un recours dont les modalités sont stipulées à l'art. 60 ". Au chapitre VIII intitulé "Mesures disciplinaires", le Statut du personnel contient en outre les art. 56 et 57 notamment, ainsi libellés: " Art. 56 Principe Le fonctionnaire qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, est passible d'une peine disciplinaire, sans préjudice aux sanctions civiles ou pénales qui peuvent résulter des mêmes faits. Art. 57 Différentes peines Les peines disciplinaires suivantes peuvent seules être prononcées: 1) le blâme écrit, 2) la suppression d'une augmentation annuelle de traitement, 3) la suspension pour 3 jours au maximum avec ou sans privation totale ou partielle du traitement, 4) la suspension de 4 à 10 jours au maximum avec ou sans privation totale ou partielle du traitement, 5) le déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction du traitement, 6) la mise au provisoire avec ou sans déplacement ou réduction du traitement, 7) la révocation. Ces peines ne peuvent être cumulées. Chaque sanction peut toutefois être accompagnée d'un avertissement ou d'une menace de révocation. La mise au provisoire ne fait pas cesser l'affiliation du fonctionnaire à la Caisse de pensions. [...]". b) En l'occurrence, l'autorité intimée a prononcé un avertissement, dans le cadre de la procédure de licenciement pour justes motifs, au sens des art. 12 s. du Statut du personnel. Ce dernier prévoyant également des sanctions disciplinaires allant jusqu'à la révocation, à ses art. 56 ss, il convient d'examiner de plus près les deux types de mesures. c) La révocation disciplinaire et le licenciement pour justes motifs visent des buts différents, même si les deux prononcés ont pour effet de mettre un terme à l'engagement du fonctionnaire. La première constitue la sanction formelle d'un comportement fautif. Elle implique le constat que le fonctionnaire a violé les devoirs de sa charge, intentionnellement ou par négligence, et que la gravité de la faute justifie une sanction disciplinaire (cf. TF 8C_897/2012 du 2 avril 2013 consid. 3.4; 8C_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.1). Le licenciement pour justes motifs, par contre, ne relève pas du droit disciplinaire et peut 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, les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou employés de l'Etat 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 (cf. TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2; 8C_640/2018 du 19 mars 2019 consid. 6.6.1; 8C_585/2014 du 29 mai 2015 consid. 5.2; 2P.116/2006 du 16 août 2006 consid. 3.4 et les références citées). Le choix entre le renvoi disciplinaire et la résiliation administrative est souvent difficile. Toute violation des devoirs de service ne saurait cependant être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt, en effet, l'aspect d'une peine qui présente un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose donc surtout dans les cas particulièrement graves, où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction et porte atteinte au fonctionnement ou à l'image de l'employeur public (cf. TF 8C_324/2017 du 22 février 2018 consid. 5.2.2; 8C_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.1; 8C_866/2010 du 12 mars 2012 consid. 4.2.1 et les références citées). La violation fautive des devoirs de service n'exclut donc pas le prononcé d'un licenciement administratif (cf. TF 8C_635/2020 du 22 juin 2021 consid. 6.4.2 et l'arrêt cité). Le Tribunal fédéral estime que l'autorité reste libre de décider de renoncer à la voie disciplinaire et de recourir au simple licenciement si elle estime que les faits constatés ne sont pas d'une gravité de nature à justifier un renvoi par le biais de la révocation, mais rendent néanmoins inacceptable une continuation des rapports de service (cf. TF 8C_221/2018 du 4 juillet 2019 consid. 7.1; TF 8C_631/2011 du 19 septembre 2012 consid. 7.2 et l'arrêt cité). La mesure choisie reste toutefois subordonnée au principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101). Ce principe exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité); en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit; cf. ATF 143 I 403 consid. 5.6.3; 142 I 76 consid. 3.5.1; TF 8C_336/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.3.1). d) En l'espèce, il a été établi précédemment que, par ses agissements, le recourant a violé la LPrD de même que ses obligations contractuelles (cf. consid. 5 et 6 supra). Compte tenu du comportement fautif de son employé, l'autorité intimée aurait donc pu envisager d'ouvrir une procédure disciplinaire à son encontre, suivant les art. 56 ss du Statut du personnel. Elle a néanmoins opté pour la procédure administrative du licenciement pour justes motifs, au sens des art. 12 s. dudit statut. Quoiqu'en dise le recourant, ce choix est conforme à la jurisprudence et n'a rien d'injustifiable. Il lui est même favorable, puisque ses conséquences sont moins graves pour le fonctionnaire. Comme déjà dit en effet, la révocation disciplinaire revêt l'aspect d'une peine plus ou moins infamante, contrairement au licenciement ordinaire, dont l'impact est donc nettement moindre sur la personne qui en fait l'objet (cf. TF 8C_221/2018 du 4 juillet 2019 consid. 7.2; 8C_244/2014 du 17 mars 2015 consid. 5.2). Cette appréciation vaut également pour l'avertissement rendu dans le cadre de la procédure administrative de licenciement. e) Dès lors que les faits reprochés étaient dépendants de la volonté du recourant, l'autorité intimée lui a signifié un avertissement, conformément à l'art. 13 al. 2 du Statut du personnel. Le mécanisme de l'avertissement (ou de la mise en demeure) vise à respecter le principe de la proportionnalité. En effet, il est fréquent que le fonctionnaire puisse se voir reprocher certains manquements à ses obligations, alors que, pratiquement (dans les régimes récents de fonction publique qui ont renoncé à des sanctions disciplinaires graduées), la seule mesure que peut prendre l'autorité de nomination consiste en un licenciement. C'est la raison pour laquelle la jurisprudence, ainsi d'ailleurs que la législation, prévoient fréquemment une étape préalable sous la forme d'une sommation ou

d'un avertissement, tout au moins lorsque les manquements reprochés résultent d'un comportement du fonctionnaire qu'il aurait pu éviter et qu'il peut, à l'avenir, améliorer. Il reste qu'une telle mesure, même si elle facilite sans doute un licenciement ultérieur en cas de nouveau manquement, reste d'une gravité modérée; en somme, le fonctionnaire concerné est ainsi, pour l'essentiel, invité à respecter à l'avenir ses obligations (à les respecter mieux lorsqu'on pouvait lui reprocher des carences) et il ne tient alors qu'à lui d'améliorer ses prestations pour échapper à une nouvelle mesure, ici le licenciement (cf. CDAP GE.2019.0171 du 8 octobre 2020 consid. 4c). Il s'ensuit que l'avertissement prononcé constitue la mesure la plus douce que l'autorité intimée pouvait infliger à son employé. Cette mesure apparaît nécessaire et appropriée, puisqu'elle permet à l'intéressé de prendre conscience de l'importance du respect de la confidentialité des données auxquelles il a accès afin de ne plus reproduire ce genre d'erreur à l'avenir. Enfin, elle paraît d'autant plus raisonnable que le recourant persiste à nier ses torts. f) S'agissant en dernier lieu du fait, critiqué par le susnommé, que cinq mois se soient écoulés entre la dénonciation de l'Autorité de protection des données et de droit à l'information du 18 mars 2020 et son audition du 14 août 2020, il n'ébranle en rien ce qui précède. L'autorité intimée explique d'ailleurs dans sa réponse qu'en raison de la crise sanitaire qui s'est déclarée dans tout le pays précisément à cette période, elle a dû faire face à nombre de situations exceptionnelles, ce qui est fort compréhensible et ne trahit aucun "attentisme" contraire au principe de la bonne foi. Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, la municipalité n'a pas mésusé du large pouvoir d'appréciation qui était le sien en rendant sa décision attaquée, laquelle s'avère justifiée et conforme aux principes de droit administratif, en particulier ceux de la proportionnalité, de la bonne foi et de l'interdiction de l'arbitraire.

E. 8

En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. Selon la pratique du tribunal, par analogie avec ce qui prévaut en matière de juridiction du travail, il n'est pas prélevé de frais ni alloué de dépens dans le contentieux de la fonction publique, à moins que l'agent public débouté n'ait agi par témérité (cf. CDAP GE.2018.0238 du 2 septembre 2019 consid. 5; GE.2010.0096 du 6 juillet 2012 consid. 10; GE.2006.0180 du 28 juin 2007 consid. 5 et les références citées; voir aussi 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]), ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

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