

VD_OMNI GE.2022.0022 vom 25. April 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-04-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2022.0022

FR: VD_OMNI GE.2022.0022 du 25 avril 2022

IT: VD_OMNI GE.2022.0022 del 25 aprile 2022

Regeste

A. _____/Municipalité de Lausanne | Recours d'un fonctionnaire contre une décision de la Municipalité prononçant une mise en demeure à son encontre. Décision fondée sur le fait que l'intéressé a effectué des courses privées sur son temps de travail et a eu un comportement agressif vis-à-vis de ses supérieurs lors de son audition. Rejet du grief de constatation inexacte et incomplète des faits pertinents. Mise en demeure justifiée dès lors que par son comportement le recourant a violé plusieurs de ses obligations prévues par le RPAC. Rejet du recours.

Erwägungen

E. 1

La décision attaquée, qui prononce la mise en demeure du recourant, laquelle constitue un préalable indispensable au licenciement (art. 71bis RPAC; arrêt GE.2018.0234 du 28 novembre 2018), est susceptible de recours auprès du Tribunal cantonal (art. 92 de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; BLV 173.36]). Le recours a été déposé dans le délai légal de 30 jours (art. 95 LPA-VD) et, bien que succinct, remplit les exigences de motivation de l'art. 79 LPA-VD, si bien qu'il y a lieu d'entrer en matière.

2. Le recourant se plaint implicitement d'une constatation inexacte et incomplète des faits pertinents (art. 98 al. 1 let. b LPA-VD). a) Se référant aux écritures qu'il a déposées le 30 novembre 2021 devant l'autorité précédente, il conteste en substance s'être rendu le 8 novembre 2021 dans un magasin en compagnie d'un collègue afin de faire des achats privés mais soutient être resté à l'atelier pour effectuer diverses tâches. Le recourant revient en outre longuement dans lesdites écritures sur des faits sans lien avec ceux qui lui sont reprochés – respectivement qui ne sont pas contestés, comme la qualité de ses prestations – et qui ne sont donc pas pertinents. b) En l'occurrence, le tribunal ne voit pas de raison de s'écarter des faits retenus par l'autorité intimée et exposés plus haut (cf. supra let. B). Les déclarations du recourant sont en effet contredites par les autres éléments du dossier, soit par les déclarations de son collègue, qui a exposé que le recourant l'avait accompagné dans un magasin pour faire des courses privées, ainsi que par celles de son supérieur hiérarchique, qui a indiqué ne pas l'avoir vu à l'atelier. En outre, après avoir entendu le recourant le 30 novembre 2021, l'autorité a procédé à une nouvelle audition de ces deux personnes, lesquelles ont confirmé leurs précédentes déclarations. L'argument du recourant selon lequel son collègue aurait menti par "panique" lors de sa première audition ne tient donc pas. Pour le surplus, le recourant ne conteste pas les autres faits qui lui sont reprochés, en particulier le fait de s'être énervé et d'avoir haussé à plusieurs reprises la voix au point que ses supérieurs hiérarchiques ont dû intervenir lors de la séance du 9 novembre 2021 et qu'il avait déjà à plusieurs reprises remis en cause les décisions de sa hiérarchie. Le tribunal s'estimant suffisamment renseigné sur la base du dossier, la requête de l'autorité intimée

tendant à l'audition de deux témoins doit être rejetée par appréciation anticipée des preuves (ATF 140 I 285 consid. 6.2.1). Ce grief doit être rejeté. 3. Pour le surplus, la mise en demeure doit être confirmée dans son principe. a) Selon l'art. 71 bis RPAC, hormis les cas où un licenciement avec effet immédiat s'impose, le licenciement doit être précédé d'une mise en demeure formelle écrite, assortie d'une menace de licenciement si le fonctionnaire ne remédie pas à la situation (al. 1). Avant la mise en demeure, le fonctionnaire doit être entendu par son chef de service ou, le cas échéant, par un membre de la Municipalité (al. 2). Selon les circonstances, cette mise en demeure peut être répétée à plusieurs reprises (al. 3). L'art. 71 bis RPAC prévoit ainsi une mise en demeure pour les cas où un licenciement avec effet immédiat ne s'impose pas. Selon les circonstances, cette mise en demeure peut être répétée à plusieurs reprises. Le mécanisme de l'avertissement ou de la mise en demeure tend avant tout à respecter le principe de la proportionnalité. La révision sous l'angle de l'application de ce principe ne devrait intervenir que si la mesure visée ne se trouve pas dans un rapport raisonnable avec les intérêts protégés (Rémy Wyler/Matthieu Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, Berne 2017, p. 115). 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 (arrêt GE.2019.0171 du 8 octobre 2020). 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 (ibid.; cf. é.g. arrêts TF 2P.163/2005 du 31 août 2005 consid. 7.2; GE.2020.0224 du 7 décembre 2021 consid. 4; GE.2020.0218 du 11 février 2022 consid. 3). b) En l'occurrence, c'est à juste titre qu'au vu des faits retenus, l'autorité intimée a considéré que le comportement de l'intéressé violait plusieurs de ses obligations de fonctionnaire telles que prévues par le RPAC, en particulier les art. 10 (" le fonctionnaire doit exercer sa fonction personnellement, avec diligence, conscience et fidélité "), 11 (" le fonctionnaire s'abstient de faire quoi que ce soit qui pourrait entraver la bonne marche du service "), 12 (" le fonctionnaire empêché de respecter son horaire de travail en informe immédiatement son chef "), 16 (" le fonctionnaire doit se conformer aux instructions de ses supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement ") et 22 (" le fonctionnaire doit en toutes circonstances agir conformément aux intérêts de la Commune et s'abstenir de tout ce qui pourrait lui causer perte et dommage [al. 1]; par son attitude il doit se montrer digne de la considération et de la confiance que sa situation officielle exige [al. 2]) RPAC. Ainsi, le fait de s'être rendu pendant le temps de travail avec un collègue dans un magasin pour y faire des courses privées, s'il ne justifie pas un licenciement immédiat, constitue une violation d'une certaine gravité des obligations du recourant. On relèvera en outre que la mise en demeure apparaissait de toute manière justifiée par le seul comportement du recourant lors de son audition du 9 novembre 2021 lors de laquelle il a admis s'être énervé et avoir haussé le ton au point que ses supérieurs ont dû intervenir. Même s'il y a en principe lieu de prendre également en compte dans de telles circonstances

le comportement de l'employeur (arrêt TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 et réf. citées), le simple fait de réagir aussi vivement alors que le recourant devait à ce stade uniquement s'expliquer sur un certain nombre de reproches constitue une violation de ses obligations pouvant donner lieu à une mise en demeure. Même si le recourant s'est excusé, la mise en demeure se justifiait d'autant plus que ce n'était pas la première fois que le recourant critiquait de manière inappropriée sa hiérarchie. 4. Mal fondé, le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. Il n'y a pas lieu de percevoir un émolument, la procédure en matière de contentieux communal de la fonction publique étant gratuite lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs, ce qui est le cas en l'espèce (art. 4 du tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative; TFJDA; BLV 173.36.5.1). Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens (art. 55 LPA-VD).

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