

VD_OMNI GE.2025.0306 vom 5. Januar 2026

VD Tribunal cantonal, 2026-01-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2025.0306

FR: VD_OMNI GE.2025.0306 du 5 janvier 2026

IT: VD_OMNI GE.2025.0306 del 5 gennaio 2026

Regeste

A. _____/Municipalité de Lausanne | Rejet du recours contre une décision de licenciement immédiat d'un policier lausannois. L'autorité intimée dans son ensemble et le Municipal concerné en particulier n'avaient pas à se récuser avant de prononcer la décision attaquée (c. 2). Les informations transmises par le Ministère public pouvaient fonder le licenciement, à tout le moins, l'autorité intimée était légitimée à se fonder sur ces informations de sorte que la décision entreprise ne doit pas être annulée pour cette raison (c. 3). Licéité du licenciement immédiat pour justes motifs confirmée en l'espèce: par son comportement, le recourant a gravement contrevenu aux devoirs généraux des membres du corps de police, manqué à son attitude d'entretenir des relations dignes et respectueuses avec les personnes membres du groupe WhatsApp, mis en danger la considération et la confiance dont le personnel de la ville, singulièrement le corps de police, doit faire l'objet, manqué à ses devoirs de fonction et contrevenu à ses engagements par rapport à la charte déontologique. Malgré la prise en considération de plusieurs éléments positifs au dossier, le tribunal confirme que l'autorité intimée n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation en considérant que les partages des messages précités par le recourant durant la longue période incriminée atteignent le seuil de gravité suffisant pour prononcer un licenciement immédiat.

Erwägungen

E. 1

Déposé en temps utile (cf. art. 95 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; BLV 173.36]), le recours satisfait en outre aux autres conditions formelles de recevabilité (cf. en particulier art. 79 al. 1 LPA-VD, applicable par renvoi de l'art. 99 LPA-VD).

E. 2

L'autorité de recours statue sur les demandes de récusation visant l'ensemble d'une autorité ou la majorité de ses membres.

E. 3

Le Tribunal cantonal statue sur les demandes de récusation visant ses membres.

E. 4

Le recourant se plaint ensuite d'une violation de son droit d'être entendu. Il rappelle qu'il avait expressément déclaré, lors de la séance du 12 septembre 2025, qu'il entendait effectivement exercer son droit d'être entendu, mais devant une autorité légitime, ce que la municipalité, respectivement une délégation de la municipalité, n'était pas selon lui au vu des nombreuses manifestations de prévention à son égard. Dans ce même contexte, il invoque une violation du principe de la bonne foi par l'autorité intimée puisque l'on se

trouverait, toujours selon lui, dans le cadre d'une procédure suivie uniquement pour la forme. Aucun des arguments qu'il aurait pu avancer n'aurait ainsi changé la décision de l'autorité intimée qui était déjà prise et même communiquée publiquement. D'après le recourant, la violation de son droit d'être entendu entraîne l'annulation de la décision entreprise, ce vice ne pouvant être réparé par l'autorité de céans en lui offrant la possibilité d'exercer toutes ses prérogatives dès lors que l'action pécuniaire formée par un fonctionnaire contre la collectivité qui l'emploie relève en principe du juge civil. a) Le droit d'être entendu découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. comprend notamment le droit pour le justiciable de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, 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. L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former 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 (ATF 145 I 167 consid. 4.1). b) En l'occurrence, il y a tout d'abord lieu de rappeler que les griefs du recourant en lien avec la prétendue prévention de l'autorité intimée ont été écartés. On relèvera en outre que le recourant a été entendu à deux reprises sur le contenu des échanges WhatsApp dont il est l'auteur, soit le 20 août 2025 et le 12 septembre 2025. A cette dernière occasion, il a toutefois lui-même refusé de s'expliquer et de faire valoir ses arguments sur les éléments qui lui étaient reprochés, concluant que la décision de la municipalité était déjà prise. Le recourant apparaît dès lors malvenu de reprocher à l'autorité intimée d'avoir violé son droit d'être entendu. A suivre l'argumentation du recourant, son refus de s'exprimer lui ouvrirait un grief formel de violation du droit d'être entendu contre la décision à intervenir. Or, il n'en est rien. Dès lors que l'autorité lui a offert de se déterminer et qu'il n'a pas saisi cette opportunité, il y a lieu de considérer que son droit d'être entendu a été respecté à suffisance. C'est d'autant plus le cas en l'espèce que le recourant s'est déterminé lors d'une séance du 20 août 2025, par écrit le 26 août 2025 et lors d'une séance le 12 septembre 2025, avant même la présente procédure devant la CDAP au cours de laquelle il y a, de nouveau, été entendu personnellement. c) Le grief de violation du droit d'être entendu est par conséquent écarté.

E. 5

Sur le fond, la décision entreprise prononce la résiliation des rapports de service pour justes motifs avec effet immédiat dès notification. Pour justifier cette mesure, l'autorité intimée relève que le recourant a partagé une quinzaine d'images, vidéos et commentaires dont elle estime le caractère explicitement raciste et sexiste. Elle indique par ailleurs s'être forgé la conviction que le recourant a pu user de tactiques policières non conformes, voire disproportionnées, en particulier puisqu'il a suggéré, dans un message, que les collègues en charge d'une interpellation auraient " pu passer un petit coup de tête avant de le laisser partir " et qu'il a écrit, s'agissant d'une de ses propres interventions: " c'est grâce à vous toutes cette violence " et " vous m'avez mis en condition pendant des années ". La municipalité retient que l'ensemble de ces échanges ont eu lieu dans le cadre du travail puisqu'il s'agissait d'un groupe WhatsApp principalement professionnel composé d'une cinquantaine de policiers. Or, en tant que policier assermenté, le recourant se doit d'adopter un comportement irréprochable, tant dans le cadre du travail qu'en dehors de la sphère professionnelle. Il doit ainsi s'abstenir de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'Etat. La municipalité est d'avis que l'attitude du recourant nuit gravement à l'image de la

police et, plus largement, de la Ville de Lausanne, pouvant constituer une perte de confiance de la population en sa police. Elle qualifie de crasse le manquement du recourant à ses devoirs de fonction et au code de déontologie auquel il est soumis par sa profession. En envoyant chaque message contenu dans la fiche personnelle, la municipalité estime que le recourant a gravement violé ses obligations. Dans sa réponse, la municipalité reproche en outre au recourant de minimiser le contenu des messages et de ne pas les regretter. Par ailleurs, elle est d'avis que ses bons états de service ne modifient pas son constat. En effet, selon elle, non seulement la hiérarchie ignorait les messages du recourant, mais en plus les éléments reprochés sont à ce point graves qu'ils relèguent, voire annihilent totalement de bons états de service. Pour toutes ces raisons, la municipalité retient que l'intérêt public à garantir la confiance de la population dans ses forces de l'ordre doit être confirmé et reconnu. Partant, selon l'autorité intimée, le lien de confiance avec le recourant est irrémédiablement rompu, de sorte que seule la résiliation avec effet immédiat était possible, une mesure moins incisive étant inadaptée et vaine. Dans son recours, le recourant rappelle que l'origine de l'affaire, soit le partage de la photographie du policier apparaissant le pouce levé devant un graffiti, était parfaitement connue de la hiérarchie. Il conteste toute connotation raciste ou discriminatoire quant à ce comportement mais indique qu'il entendait se moquer du collègue concerné, lequel était connu comme étant un "râleur". Le recourant souligne ensuite le fait qu'il est lui-même d'origine afro-descendante et estime incompréhensible de lui reprocher un comportement raciste envers des personnes ayant les mêmes origines que les siennes. Il relève également que les publications qui lui sont reprochées remontent à 2016 pour les plus anciennes et qu'elles représentent moins de deux publications par année en moyenne. Il estime dès lors discutable d'invoquer un juste motif de licenciement immédiat pour des faits remontant à des années alors qu'il a été exemplaire dans son cadre professionnel. Il soutient que les messages échangés dans le groupe WhatsApp l'étaient à titre purement privé, certes entre collègues, mais en dehors de leur activité professionnelle. Il affirme qu'il s'agissait d'un groupe dans lequel ses membres plaisantaient, parfois en se moquant les uns des autres et en publiant des blagues et explique n'avoir pas eu d'autres prétentions que de faire rire ses collègues. Le recourant admet que toutes ses publications n'étaient pas forcément drôles, ni de bon goût, voire même le caractère raciste de certaines d'entre elles, mais il reproche l'amalgame fait entre leur teneur et son comportement professionnel. A ce propos, il invoque que son comportement sur le terrain n'a jamais donné lieu à une quelconque remarque négative, mais, au contraire, qu'il a fait l'objet de félicitations. Partant, le recourant estime qu'on ne peut lui reprocher un comportement susceptible de porter atteinte à la confiance que le justiciable doit avoir en sa police, dès lors qu'il a fait la preuve par l'acte du respect de l'ensemble des prérogatives liées à sa fonction dans ses rapports avec l'ensemble de la population. Il souligne aussi l'exigence de sa fonction, tant sur le plan physique que psychique. Pour ces raisons, le recourant soutient qu'il n'existe aucun motif de licenciement. Subsidiairement, il invoque la violation de principe de la proportionnalité et estime que l'autorité intimée aurait dû recourir à une mesure moins incisive, compte tenu de sa longue carrière sans tache.

E. 6

a) L'organisation de l'administration communale fait partie des attributions et tâches propres des autorités communales selon l'art. 2 al. 2 let. a de la loi vaudoise du 28 février 1956 sur les communes (LC; BLV 175.11; art. 2 LC). Il incombe en particulier au Conseil général ou communal de définir le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC). La municipalité a pour sa part la compétence

notamment de nommer les collaborateurs et employés de la commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (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 cadre, 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 (CDAP GE.2020.0166 du 6 décembre 2021 consid. 5a et les références). L'exercice de ce pouvoir est toutefois 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 (ATF 108 Ib 209; arrêt TF 2P.163/2005 du 31 août 2005 consid. 6.1 et les références; CDAP GE.2020.0166 précité, consid. 5a; GE.2021.0026 du 19 novembre 2021 consid. 2 et les références). Dans les litiges relatifs aux licenciements de fonctionnaires communaux, le Tribunal cantonal ne dispose en conséquence pas du même pouvoir d'appréciation que l'autorité qui a rendu la décision; il 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 (CDAP GE.2020.0224 du 7 décembre 2021 consid. 4a; GE.2021.0026 précité, consid. 2 in fine et la référence). b) Le Règlement du 11 octobre 1977 pour le personnel de l'administration communale (RPAC; RSDC 102.1) s'applique, selon son art. 1 al. 1, à tous les fonctionnaires de la commune de Lausanne. Il en résulte en particulier ce qui suit s'agissant des " Obligations du fonctionnaire " (chapitre III, art. 10 à 26) respectivement de la " Cessation des fonctions " (chapitre VIII, art. 67 à 73): "Art. 10 – Exercice de la fonction – a) en général 1 Le fonctionnaire doit exercer sa fonction personnellement, avec diligence, conscience et fidélité. [...] Art. 11 – b) conduite pendant le travail Le fonctionnaire s'abstient de faire quoi que ce soit qui pourrait entraver la bonne marche du service. Art. 22 – Devoir de fidélité – a) en général 1 Le fonctionnaire doit en toutes circonstances agir conformément aux intérêts de la Commune et s'abstenir de tout ce qui pourrait lui causer perte ou dommage. 2 Par son attitude il doit se montrer digne de la considération et de la confiance que sa situation officielle exige. [...] Art. 70 – Renvoi pour justes motifs 1 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. 2 Constituent de justes motifs l'incapacité ou l'insuffisance dans l'exercice de la fonction et toutes autres circonstances qui font que, selon les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne peut être exigée. Art. 71 bis – b) mise en demeure 1 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. 2 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. [...] Art. 71 ter – c) licenciement 1 Si la nature des motifs implique un licenciement immédiat ou que le fonctionnaire ne remédie pas à la situation malgré la ou les mises en demeure, le licenciement peut être prononcé. 2 Le licenciement ne peut être prononcé qu'après audition du fonctionnaire par un membre de la Municipalité. 3 A l'issue de son audition, le fonctionnaire doit être informé de la possibilité de demander la consultation préalable de la Commission paritaire [...] . [...] Art. 72 – b) Déplacement à la place du renvoi Si la nature des justes motifs le permet, la Municipalité peut ordonner, à la place du licenciement, le déplacement du fonctionnaire dans une autre fonction en rapport avec ses capacités. Le traitement est alors celui de la nouvelle fonction." L'art. 34 du Règlement lausannois du 4

septembre 2007 du corps de police (RCP; RSDC 510.1) dispose que les policiers doivent se conformer au code de déontologie, qui fixe le seuil minimum qu'ils doivent respecter pour être autorisés à exercer leur profession au sein du corps de police. L'art. 2 du Code de déontologie du 1^{er} mars 2013 de l'organisation policière vaudoise précise que le policier veille à gagner la considération de la population, de ses collègues et des autorités. Le policier s'engage à agir en toute situation de manière à préserver la confiance et le respect que requiert sa fonction, à user de l'autorité avec discernement, probité et bon sens. En particulier, il évitera toute forme de discrimination, de partialité et agira avec désintéressement. c) Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi de fonctionnaires ou d'employés d'une autorité peuvent procéder de toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de services, même en l'absence de faute (cf. art. 70 al. 2 RPAC); 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 (arrêts TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2 ; 8C_640/2018 du 19 mars 2019 consid. 6.6.1 et les références; CDAP GE.2018.0238 du 2 septembre 2019 consid. 3b et les références; GE.2018.0012 du 10 janvier 2019 consid. 3b). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 précité). Dans son appréciation, le juge doit notamment prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 précité; 130 III 28 consid. 4.1 précité; voir aussi arrêt TF 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2 in fine et les références; CDAP GE.2018.0012 précité, consid. 3b et les références). La résiliation immédiate pour justes motifs (cf. art. 70 al. 1 et 71ter al. 1 RPAC) est une mesure exceptionnelle. Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence en droit privé (qui peuvent être appliqués par analogie en droit de la fonction publique; cf. ATF 143 II 443 consid. 7.3), elle doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (cf. art. 71bis al. 1 RPAC; ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les références; TF 8C_879/2018 précité, consid. 3.2). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate; ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du renvoi immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement des rapports de service (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêts TF 8C_103/2021 du 8 juillet 2021 consid. 3.1.2 et les références; 8C_667/2019 précité, consid. 6.2; CDAP GE.2018.0012 précité, consid. 3c). La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences relatives à sa rigueur et à sa loyauté (ATF 127 III 86 consid. 2c; arrêt TF 4A_5/2021 du 9 mars 2021 consid. 3.2). Dans ce sens, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un fonctionnaire, pendant et hors de son travail, a l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui soit digne de confiance. Sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'Etat. Il doit en particulier s'abstenir de tout comportement de nature à entamer la confiance du public dans l'intégrité de l'administration et de ses employés ou à le rendre moins digne de confiance aux yeux de son employeur. Il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention. Les exigences quant au comportement d'un policier excèdent celles imposées aux autres

fonctionnaires. Sous peine de mettre en péril l'autorité de l'Etat, les fonctionnaires de police, qui sont chargés d'assurer le maintien de la sécurité et de l'ordre publics et exercent à ce titre une part importante de la puissance publique, doivent être eux-mêmes irréprochables (arrêt TF 8C_336/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.2.2 et les références citées). L'autorité d'engagement dispose, en présence de justes motifs, d'une liberté d'appréciation dans le choix de la sanction (modification ou résiliation des rapports de service), laquelle est toutefois subordonnée au principe de la proportionnalité (arrêts TF 8C_780/2012 du

E. 11

février 2013 consid. 5.2.1 in fine et la référence; 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2; 8C_901/2010 du 16 mai 2011 consid. 6.2). Le principe de la proportionnalité (cf. art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst.) 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 il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 et les références; arrêt TF 8C_336/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.3.1). 7. En l'occurrence, il convient d'examiner si le fait, pour le recourant, d'avoir envoyé les messages qui figurent au dossier et que lui reproche la municipalité justifie son licenciement pour justes motifs avec effet immédiat, compte tenu du cadre réglementaire spécifique de la commune de Lausanne et dans les circonstances particulières du cas d'espèce. a) Il faut rappeler à ce stade que, comme on l'a détaillé ci-dessus, le cadre réglementaire de la commune de Lausanne permet deux types de licenciements: d'une part, un licenciement ordinaire, moyennant un préavis de trois mois, pour autant que le fonctionnaire en cause ait fait l'objet d'une ou de plusieurs mises en demeure et qu'il n'ait pas remédié à la situation; d'autre part, un licenciement immédiat peut être prononcé, sans délai et sans avertissement formel si "la nature des motifs ou de la fonction" exige un tel départ immédiat. Dans ce cadre, il n'y a ainsi pas de possibilité de licencier un fonctionnaire moyennant le respect du délai de trois mois, sans l'avoir au préalable formellement averti par une mise en demeure contenant la menace d'un licenciement. Or, en l'occurrence, le recourant n'a pas fait l'objet d'une telle mise en demeure à ce jour, de telle sorte que si les motifs qui lui sont reprochés ne peuvent pas être qualifiés de suffisants pour justifier un licenciement avec effet immédiat, l'autorité intimée ne pouvait pas prononcer de licenciement ordinaire. b) Il ne fait aucun doute aux yeux du Tribunal que plusieurs des messages WhatsApp envoyés par le recourant sur le groupe "Pirate F" sont problématiques, voire clairement choquants. En particulier, on peut retenir des propos à caractère raciste, dans le sens où ils visent expressément à rabaisser une ethnie lorsque, le 20 décembre 2017, le recourant écrit: " Quand un black enlève ses chaussures " en accompagnant ce message d'une vidéo d'une grimace; lorsqu'il écrit, le 19 janvier 2018, "White poowweerr", lorsque, le 19 janvier 2019, il compare le quartier de Chauderon la nuit à une forêt ou encore lorsqu'il écrit, le 2 janvier 2022, " Un français maghrébin ou maghrébin de France ", " Même bordel ". Le tribunal peut ainsi suivre l'autorité intimée lorsqu'elle estime que le caractère de ces échanges est explicitement raciste. D'ailleurs, le recourant admet lui-même également dans son recours le caractère raciste de ces échanges. La photographie envoyée par le recourant mettant en scène un collègue policier, le pouce levé, à côté du graffiti " RIP MIKE " apparaît également problématique, étant toutefois souligné que le recourant n'en est ni l'auteur, ni le protagoniste. Il n'appartient en revanche pas au tribunal à ce stade de qualifier cet élément qui fait actuellement l'objet d'une enquête pénale. Le recourant a

également envoyé plusieurs messages au caractère soit sexiste, soit irrespectueux de minorités ou de personnes en situation de handicap. Certains propos s'apparentent même à une forme de glorification de la violence lorsque le recourant écrit que ses collègues auraient " pu passer un petit coup de tête avant de le laisser partir " et que " c'est grâce à vous toutes cette violence ", " vous m'avez mis en condition pendant des années ". Ces messages dénotent d'une absence de respect et de considération crasses du recourant à l'égard de ces catégories de personnes. Ces propos ne peuvent en aucun cas être considérés uniquement comme de simples traits d'humour ou un dérapage ponctuel, tant leur contenu est choquant et s'est répété à plusieurs reprises entre 2016 et 2022. Entre les premiers et les derniers messages problématiques se sont écoulées plusieurs années durant lesquelles le recourant n'a manifestement pas évolué dans ses prises de position. Même si le recourant a fait ce qui peut s'apparenter à un mea culpa devant le tribunal, et qu'il est peut-être sincèrement désolé des messages envoyés, il n'en demeure pas moins que le contenu de ses propos sur le groupe WhatsApp incriminé jette un doute irrépressible sur l'état d'esprit du recourant à l'égard de catégories de personnes avec lesquelles il est en contact quotidien dans le cadre de son activité et en définitive à l'égard de l'ensemble de la population qu'il est amené à côtoyer. Il est vrai qu'il n'est pas établi que le recourant aurait mis en application les propos qu'il a tenus dans ses messages, contrairement à ce que semble soutenir la municipalité. Il n'en demeure pas moins que de tels propos sont de nature à susciter d'importants doutes quant à son fonctionnement effectif sur le terrain et suffisent à rompre la confiance que l'autorité intimée a accordée au recourant. En tant que détenteur d'une partie de la puissance publique, le recourant se doit de garantir auprès de son employeur et de la population qu'il se comportera en toutes circonstances avec la considération que mérite tout être humain, sans discrimination et avec le sens de la mesure. Tel est aussi ce que rappelle le code de déontologie déjà cité du policier, qui précise que celui-ci veille à gagner la considération de la population, de ses collègues et des autorités et qu'il s'engage à agir en toute situation de manière à préserver la confiance et le respect que requiert sa fonction en évitant notamment toute forme de discrimination ou de partialité. Ce comportement de la part d'un policier ne peut être toléré et doit être qualifié objectivement de grave, ce d'autant plus qu'il s'inscrit dans un cadre tout au moins semi-professionnel et qu'il a été commis par un policier dont on attend un comportement exemplaire. Les policiers sont munis d'une part de la puissance et de la force publique de l'Etat, respectivement de la commune. Ce monopole qui leur est attribué justifie une plus grande rigueur à leur égard qu'un autre groupe professionnel. C'est le lieu de préciser qu'il ressort du dossier que le groupe WhatsApp en cause était constitué au total d'un cinquantaine de membres, soit environ une vingtaine de membres présents simultanément. Même si ce groupe n'était composé que de collègues de même niveau hiérarchique, le nombre de ses membres ne permet plus de retenir qu'il s'agissait d'un groupe privé et doit être considéré, à tout le moins, comme un groupe semi-professionnel. C'est d'autant plus le cas que certaines informations échangées, notamment les plannings professionnels, étaient clairement liées à l'appartenance du groupe à la section F. En outre, les messages problématiques échangés étaient le plus souvent en lien avec des interventions ou le vécu des policiers membres du groupe sur le terrain. Le caractère semi-professionnel, et non entièrement privé, du groupe en cause doit être considéré comme un facteur aggravant dans l'analyse de l'adéquation des messages envoyés. L'envoi de tels messages, sur plusieurs années, à un groupe de collègues a en effet pu contribuer à créer et maintenir un état d'esprit dans lequel de tels propos sont en définitive banalisés et reconnus comme acceptables. Au final, il faut retenir que par son

comportement, le recourant a gravement contrevenu aux devoirs généraux des membres du corps de police, manqué à son attitude d'entretenir des relations dignes et respectueuses avec les personnes membres du groupe WhatsApp, mis en danger la considération et la confiance dont le personnel de la ville, singulièrement le corps de police, doit faire l'objet, manqué à ses devoirs de fonction et contrevenu à ses engagements par rapport à la charte déontologique. c) Il convient encore de prendre en considération l'ensemble des circonstances pour apprécier si les graves manquements du recourant à ses devoirs de fonction justifient une telle sanction et si celle-ci s'avère proportionnée (cf. arrêt 8C_336/2019 précité consid. 5.3.2). Le recourant considère en effet que la sanction est disproportionnée. En premier lieu, les propos tenus par le recourant dans le groupe WhatsApp en cause doivent être examinés au regard de leur contexte. Sur ce point, le recourant a expliqué, à l'audience du 11 novembre 2025 devant le juge instructeur, que la section F était une section multiculturelle au sein de laquelle il était courant de rire réciproquement des origines de chacun des membres. S'agissant de l'écoulement du temps, il est vrai que le dernier message reproché au recourant date de janvier 2022, soit plus de trois ans avant que la décision entreprise de licenciement ne soit rendue. En outre, selon le recourant, le commandant était déjà au courant du partage par le recourant de la photographie au pouce levé devant " RIP MIKE " sur le groupe WhatsApp "Pirate F" depuis, à tout le moins, le mois de décembre 2024 mais il avait toutefois décidé de ne prendre aucune mesure. Il aurait donc tardé à agir car le licenciement immédiat doit en principe intervenir dans un délai de deux à trois jours ouvrables (arrêt 8C_147/2022 du 23 novembre 2022 consid. 4.2.1). Le Tribunal estime que tel n'est pas le cas. La seule transmission d'une photographie sans investigations complémentaires sur le contexte de cette transmission, procédure de surcroît toujours en cours auprès du Ministère public, n'apparaît pas susceptible de justifier un licenciement immédiat. Ce n'est en réalité qu'en été 2025 que l'autorité intimée a eu connaissance de l'entier des messages reprochés au recourant et elle a alors réagi sans attendre. Plaident également en faveur du recourant les appréciations reçues au cours de sa carrière de quinze ans au sein de la police municipale (depuis 2012): durant toute cette période, il ne ressort pas du dossier qu'il ait fait l'objet de réels manquements dans l'exercice au quotidien de sa profession. De même, il a reçu plusieurs lettres de félicitations de la part de sa hiérarchie louant notamment certaines de ses interventions (supra, Faits, let. B). De son dossier auprès des ressources humaines, en outre, résulte son professionnalisme et le fait qu'encore lors de sa dernière évaluation pour la période jusqu'en août 2025, il a donné entière satisfaction. L'autorité intimée a rédigé le 22 octobre 2025, soit après la décision de licenciement du 18 septembre 2025, un certificat de travail dont il ressort que le recourant a démontré "une très grande implication", qu'il a "joué un rôle essentiel dans la gestion de l'opérationnel", qu'il bénéficiait "de la pleine confiance de sa hiérarchie qui a reconnu et apprécié son professionnalisme et sa rigueur, [contribuant] activement à la très bonne réputation de la cellule ***** [...]". Dit certificat mentionne bien toutefois dans son dernier paragraphe une rupture du lien de confiance entre le recourant et son autorité d'engagement. d) Tout bien considéré, malgré la prise en considération de plusieurs éléments positifs au dossier, le tribunal confirmera que l'autorité intimée n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation en considérant que les partages des messages précités par le recourant durant la longue période incriminée atteignent le seuil de gravité suffisant pour prononcer un licenciement immédiat. Par son comportement sur le groupe WhatsApp litigieux, le recourant a gravement porté atteinte à ses devoirs et rompu irrémédiablement la confiance que son autorité d'engagement plaçait

en lui, ce malgré de bons états de service. Dans ces conditions, en faisant le choix de licencier avec effet immédiat le recourant, l'autorité intimée n'a pas usé de façon abusive de son pouvoir d'appr.iation. 8. Au final, le tribunal estime que la gravité des manquements du recourant permettait à l'autorité intimée de considérer que les conditions d'un licenciement immédiat étaient remplies, ce qui doit conduire au rejet du recours et rend la requête de restitution de l'effet suspensif présentée par le recourant sans objet. La présente décision est rendue sans frais (art. 49 LPA-VD et art. 4 al. 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 à l'allocation de dépens (art. 55 LPA-VD).

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