



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de Justice de Montbenon  
1014 Lausanne

COPIE

FR08.021090-LSC

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL  
DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION  
CANTONALE**

le 13 novembre 2008

dans la cause

c/ ETAT DE VAUD

Conflit du travail

\*\*\*

Audience : 14 octobre 2008

Président : M. L. Schuler, v.-p.

Assesseurs : Mme I. Agoston et M. F. Delaquis

Greffière : Mme M. Eimann, a.h.

- 4 -

Statuant immédiatement à huis clos à l'issue de l'audience du 14 octobre 2008 sur l'action introduite par \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ contre l'Etat de Vaud, à Lausanne, le Tribunal retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

1. Le demandeur, \_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_, a débuté son activité auprès de l'Etat de Vaud le 1er juillet 1991 en qualité de cantonnier des \_\_\_\_\_. Son engagement a été ensuite confirmé par une nomination en \_\_\_\_\_ bonne et due forme.

A son dossier figure un rapport du 28 novembre 2000 émanant de son supérieur dont il ressort en substance qu'il présentait un manque de motivation et émettait des plaintes d'une manière constante. Ce rapport relevait que: « ce Monsieur mérite un avertissement ».

Le 8 décembre 2000, le voyer \_\_\_\_\_ a adressé au demandeur une correspondance dont on extrait ce qui suit:

*« Suite à notre entretien de service du 6 décembre 2000 en présence de \_\_\_\_\_, nous vous confirmons ci-après les points suivants:*

- Périodiquement votre manque de motivation pour votre travail de cantonnier perturbe votre chef d'équipe et vos collègues !*
- Les plaintes et revendications de votre part sont trop fréquentes et trop nombreuses !*
- Les remarques du type « je fais ce que je peux ou ce que je veux » ne sont pas admissibles !*

*La présente est à considérer comme un premier avertissement et en cas de récurrence, nous serons dans l'obligation d'envisager d'autres mesures disciplinaires.*

*Nous avons pris bonne note de votre volonté d'améliorer votre comportement et nous vous encourageons à persévérer dans cette direction ».*

Le demandeur a répondu à cette correspondance le 15 décembre 2000 en relevant, en substance, qu'il se considérait mal accepté par ses supérieurs et ses collègues de travail. Son chef cherchait à l'isoler et à lui faire effectuer des

travaux particulièrement pénibles et dangereux, en vue de le pousser à la démission. Ainsi, considérant qu'il n'avait jamais été un tire-au-flanc et que sa santé était atteinte par une hépatite B, il voyait dans les démarches entreprises par sa hiérarchie une pratique de mobbing qu'il demandait de voir cesser.

Le chef du demandeur a signalé à sa hiérarchie une altercation qui était survenue entre ce dernier et un chauffeur le 5 juillet 2001. Un nouvel entretien a eu lieu avec le voyer ( ) le 18 juillet 2001. Le lendemain, celui-ci s'est adressé par courrier au demandeur dans lequel il constate que le comportement de ce dernier ne s'améliorait pas d'une manière sensible et qu'il persistait à se porter en victime et à rejeter systématiquement les fautes ou les manquements sur ses collègues.

Le 12 novembre 2001, le chef d'équipe du demandeur a établi un nouveau rapport dans lequel il a fait à nouveau état de son incapacité à s'intégrer à l'équipe.

2. Suite à l'entrée en vigueur de la LPers, le demandeur a signé le 30 janvier 2003 un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, portant sur son engagement en qualité de cantonnier ( )

3. Le 4 avril 2003, le voyer ( ) a à nouveau adressé un courrier au demandeur confirmant les termes d'un entretien survenu le 4 avril 2003 dont on extrait ce qui suit:

*« - Avec regret, nous constatons à nouveau que vos problèmes de communication et d'intégration dans l'équipe refont surface.*

*- Les altercations avec vos collègues nuisent fortement à l'ambiance et à la bonne marche de l'équipe. Ces dernières doivent absolument cesser.*

*- La motivation, l'esprit d'entraide et de collaboration sont grandement perturbés.*

*- La présente est à considérer comme un dernier avertissement (voir nos courriers des 8 décembre 2000, 19 juillet 2001 et 3 décembre 2001).*

*- Nous avons à nouveau pris bonne note de votre volonté d'améliorer votre comportement ».*

4. Le groupe Impact est intervenu dans la situation du demandeur durant l'année 2003. Le 28 octobre 2003, il a signalé au voyer

qu'il était arrivé au terme de la démarche informelle au sens de l'art. 12 du règlement relatif à la gestion des conflits du travail et à la lutte contre le harcèlement.

5. Un incident est survenu au sein de l'équipe du demandeur au sujet des vacances de Noël 2007. Le demandeur avait obtenu de pouvoir prendre deux semaines de vacances entre Noël et le Nouvel-an. Au dernier moment, pour des raisons personnelles liées à l'exercice du droit de visite sur son fils, il a souhaité changer ses jours de vacances, ce que son supérieur lui a refusé. Il lui a alors déclaré qu'il avait une « parole de pute ». A d'autres occasions, il s'est également montré effronté envers son chef, en lui indiquant qu'il n'avait pas peur de lui, le qualifiant de « petit lapin ».

6. Le 2 février 2008 est intervenu un incident impliquant notamment le demandeur.

Celui-ci était responsable du déneigement notamment de la route. Après avoir procédé à un déneigement dans la matinée, le demandeur est retourné chez lui. Dans l'après-midi, son collègue, avec lequel il faisait équipe, lui a signalé que les conditions étaient mauvaises et qu'il lui semblait nécessaire de procéder à un déneigement notamment de la route cantonale susmentionnée. Aux dires de ce dernier, le demandeur lui a répondu que l'équipe montante reprendrait la responsabilité du secteur deux heures plus tard et qu'elle procéderait elle-même au déneigement.

Le 5 février 2008, une habitante a adressé une lettre au voyer, se plaignant du fait que la route n'avait pas été déneigée convenablement.

7. Le demandeur a eu un entretien avec le voyer

le 19 février 2008. Par courrier du 25 février 2008, ce dernier l'a informé qu'en raison de son comportement, qui avait déjà fait l'objet de critiques dans les années précédentes et de son manquement à ses obligations professionnelles dans le

service hivernal le 2 février 2008, il sollicitait l'ouverture d'une procédure d'avertissement à son encontre de la part de la direction du

8. Le demandeur s'est déterminé le 10 mars 2008 par l'intermédiaire de son conseil, qui sollicitait le classement pur et simple de la procédure d'avertissement.

Le 17 mars 2008, le chef a toutefois confirmé l'ouverture d'une telle procédure en impartissant un délai de 20 jours au demandeur pour se déterminer. Le 28 mars 2008, il a sollicité un entretien qui a eu lieu le 23 avril 2008.

Par décision du 14 mai 2008, le Service a prononcé à l'encontre du demandeur un avertissement avec menace de renvoi au sens de l'art. 59 LPers au cas où de nouveaux manquements de sa part venaient à être constatés. Cette décision était fondée non seulement sur l'attitude générale du demandeur, qui était qualifiée de négative, mais également sur ses manquements notamment le 2 février 2008.

9. Par acte du 11 juillet 2008, le demandeur a saisi le Tribunal de céans d'une requête et a conclu au :

«retrait de l'avertissement infligé à par le Service de l'Etat de Vaud».

Une première audience a eu lieu le 9 septembre 2008, au cours de laquelle la conciliation a été tentée, en vain.

Le Tribunal s'est réuni le 14 octobre 2008, a procédé à l'audition des témoins dont il ressort en substance que de nombreuses doléances ont été formées à l'encontre du demandeur depuis de nombreuses années. Celui-ci est qualifié comme ayant un caractère difficile, lunatique et comme étant mauvais camarade de travail. Selon le témoin son chef direct, ses autres collègues ne souhaitent pas travailler avec lui car il cherche toujours des « noises » et est pénible. Cet élément a notamment été confirmé par les témoins En revanche, la qualité de ses prestations professionnelles

n'a pas été remise en question, au contraire : les témoins \_\_\_\_\_ ont insisté sur le fait qu'il faisait bien son travail.

Concernant les événements du 2 février 2008, le témoin \_\_\_\_\_ a confirmé qu'il faisait équipe avec le demandeur et qu'il lui avait signalé les mauvaises conditions météo mentionnées ci-dessus, et qu'à son avis, il fallait intervenir rapidement. Le témoin \_\_\_\_\_, qui n'était pas de service à ce moment, mais qui se trouvait dans la région concernée, a pu constater qu'il y avait 20 centimètres de neige environ sur la route et que le travail n'avait pas été exécuté comme il aurait dû l'être.

Les parties ont accepté que le Tribunal rende un jugement directement motivé.

Celui-ci a statué à huis clos à l'issue de l'audience précitée.

#### **EN DROIT :**

I. Conformément à l'art. 14 de la loi vaudoise du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après LPers; RSV 172.31), le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale est compétent pour connaître, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi, ainsi que de la loi fédérale du 24 novembre 1995 sur l'égalité entre hommes et femmes dans les rapports entre l'Etat de Vaud son personnel.

En l'espèce, le demandeur conteste l'avertissement qui lui a été notifié. Conformément à l'art. 139 du règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers; RSV 172.31.1), le Tribunal de céans est compétent pour connaître des contestations relatives à la notification d'avertissements.

Déposé dans le délai de 60 jours de l'art. 16 al. 3 LPers, la demande l'est en temps utile et est dès lors recevable à la forme.

II. a) En droit vaudois de la fonction publique, l'avertissement trouve sa source dans l'art. 59 al. 3 LPers. Aux termes de cette disposition, sous réserve des

cas d'application des art. 61 et 63 de la loi, l'autorité d'engagement ne peut résilier un contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit. Un règlement précise la procédure.

Les art. 135 ss RLPers précisent que l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés et que le collaborateur dispose alors d'un délai de 20 jours pour se déterminer par écrit ou pour solliciter un entretien (art. 136 RLPers). L'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat ou de renvoi avec effet immédiat; il peut aussi prévoir un délai d'épreuve qui ne dépasse pas 2 ans (art. 137 RLPers). Tout au long de la procédure, le collaborateur peut être assisté (art. 138 RLPers). L'avertissement est détruit après 5 ans à compter de sa date, à moins que le collaborateur ait fait l'objet d'un nouvel avertissement (art. 140 RLPers).

Il ressort des travaux préparatoires que la décision d'avertissement n'est pas soumise à une procédure particulière, sous réserve des principes généraux du droit administratif, notamment le droit d'être entendu. Il constitue une décision qui peut être contestée. S'il n'a pas donné des résultats satisfaisants, l'autorité d'engagement résilie le contrat en se fondant sur l'un des motifs mentionnés par la loi (exposé des motifs et projet de loi no 212 d'octobre 2000, page 47).

b) De jurisprudence constante, le Tribunal de céans considère que l'avertissement doit se fonder sur des motifs prévus par l'art. 59 al. 3 LPers, car il vise les mêmes hypothèses et obéit aux mêmes conditions que la résiliation ordinaire (M. c/ Etat de Vaud du 11 avril 2006, P. c/ Etat de Vaud du 7 octobre 2005, S. c/ Etat de Vaud du 23 février 2005, voir également JT 2007 III 5, 28 ss). Aux termes de cette règle, l'autorité d'engagement motive notamment la résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (lettre a) ou par inaptitude avérée (lettre b). Le premier motif fait référence aux devoirs définis par l'art. 50 LPers (ELMP 212 p.48) qui dispose que le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité, accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle, travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration et doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du Service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur. L'art. 124 RLPers précise que le collaborateur qui agit conformément aux intérêts de l'Etat est celui qui respecte ses devoirs de fidélité et de

discrétion. En outre, il doit s'abstenir de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage et se montrer digne en tout temps de la confiance placée en lui.

c) En l'occurrence, il ne fait aucun doute que le demandeur n'a pas satisfait aux obligations qui découlent de l'art. 50 LPers, en particulier l'obligation de l'employé d'Etat de travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration conformément aux intérêts de l'Etat et du Service public. En effet, par son caractère décrit comme étant difficile et lunatique, le demandeur ne satisfait pas à son obligation de collaboration. Le fait que l'ensemble de ses collègues ne veut pas travailler avec lui n'en est que la résultante, soit la démonstration claire de ce qui précède. A cela s'ajoute encore les injures proférées à l'encontre de son chef et son caractère effronté à son égard, qui ne sont ni tolérables, ni compatibles avec les obligations susmentionnées. Sur la base de ces éléments, force est de constater que l'avertissement prononcé à l'encontre du recourant était justifié.

III. Reste encore à déterminer dans quelle mesure la menace de licenciement qui garnissait cette sanction était justifiée.

Selon la jurisprudence du Tribunal de céans, les nuances instituées par le règlement d'application, qui autorise l'autorité d'engagement à assortir l'avertissement d'une menace de résiliation ou de renvoi avec effet immédiat, à fixer un délai d'épreuve ou à ouvrir une enquête administrative, permettent de moduler la mesure en fonction de la gravité du manquement du collaborateur. L'avertissement doit donc être adapté à la faute commise (S. c/ Etat de Vaud du 23 février 2005, S. c/ Etat de Vaud du 23 juillet 2004, A. c/ Etat de Vaud du 22 décembre 2005). Le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale, qui est saisi par voie d'action, et qui examine avec un plein pouvoir d'appréciation les actes qui lui sont déférés, revoit librement si l'avertissement est conforme à la loi et aux principes généraux de l'activité administrative. Il peut notamment annuler la mesure ou la mitiger, par exemple en supprimant la menace de renvoi immédiat ou de résiliation ordinaire qu'elle contient (voir arrêt A. c/ Etat de Vaud du 22 décembre 2005, TR.05.012789, consid. 4 b et références citées).



En l'espèce, comme mentionné supra, le Tribunal est d'avis que le comportement du demandeur justifiait un rappel à l'ordre sous la forme d'un avertissement.

Cependant, compte tenu notamment du fait que le défendeur reprochait au demandeur son comportement depuis de nombreuses années, sans prendre de mesures particulières, laissant penser que cette attitude était tolérée, et surtout que la qualité de son travail n'était pas remise en cause, le Tribunal est d'avis que les griefs formulés à l'encontre du recourant ne sont pas suffisamment graves pour justifier un avertissement avec menace de licenciement. Certes, le demandeur a commis une faute le 2 février 2008 en n'entreprenant pas les démarches nécessaires pour procéder au déneigement des routes dont il avait la surveillance. Toutefois, cet incident apparaît comme étant isolé et, au demeurant, le demandeur a reconnu, en audience, que son attitude n'avait pas été adéquate ce jour-là. Compte tenu du fait que la qualité de son travail n'a jamais été remise en cause, et que, en définitive, ce ne sont que des questions de relations personnelles qui justifient l'avertissement et qui fait l'objet de la présente procédure, un avertissement avec menace de licenciement apparaît trop rigoureux pour sanctionner le comportement du demandeur.

Ainsi, la sanction prononcée à l'encontre de ce dernier devra être réformée, seul un avertissement, sans menace de licenciement, devant être prononcé.

IV. En définitive, les conclusions du demandeur doivent être partiellement admises et l'avertissement réformé en ce sens que la menace de licenciement qui garnit l'avertissement est supprimée.

Aucune partie n'ayant procédé de façon téméraire dans une cause dépourvue de valeur litigieuse, le présent jugement pourra être rendu sans frais ni dépens (art. 16 al. 6 et 8 LPers).

Par ces motifs, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale, statuant à huis clos à l'issue de l'audience du 14 octobre 2008 prononce:

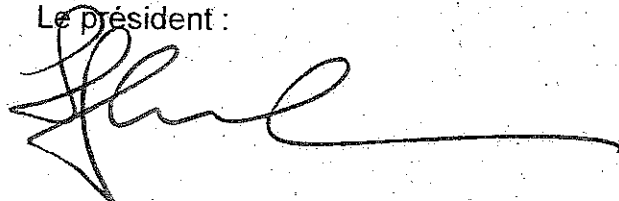
I. La requête déposée le 11 juillet 2008 par \_\_\_\_\_ est partiellement admise.

II. L'avertissement prononcé le 14 mai 2008 par le Service \_\_\_\_\_ est réformé en ce sens que la menace de licenciement qui le garnit est supprimée. Il est maintenu pour le surplus.

III. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

IV. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.

Le président :



La greffière :

pr  
V. Foray

Du 13 novembre 2008

Le jugement est notifié aux parties par leur conseil.

Les parties peuvent recourir au Tribunal cantonal dans les trente jours dès la notification du présent jugement, en déposant au greffe du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale un acte de recours en deux exemplaires désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions en nullité ou en réforme ainsi qu'un exposé succinct des moyens invoqués.

La greffière :

