



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES DE  
L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon  
1014 Lausanne

TR09.024875

## JUGEMENT

rendu par le

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

le

dans la cause

██████████ / ETAT DE VAUD

Conflit du travail

## MOTIVATION

\* \* \* \* \*

Audience : 29 octobre 2009

Présidente : Mme C. Sattiva Spring, v.-p.

Assesseurs : M. F. Delaquis et Mme F. Fassa

Greffière : Mme J. Racine, a.h.

Statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire, sur la requête présentée le 20 juillet 2009 par le demandeur, [REDACTED], domicilié à [REDACTED], à l'encontre de l'Etat de Vaud, le tribunal retient ce qui suit :

### EN FAIT

1. [REDACTED], ci-après le demandeur, né le [REDACTED] 1968, est entré au corps de la police cantonale le 1<sup>er</sup> mai 1990.
2. Le 1<sup>er</sup> juillet 2008, le demandeur a obtenu le grade de sergent-major. Cette promotion avait été retardée de 6 mois en décembre 2007, en raison d'un manque de discipline personnelle et de rigueur de la part du demandeur.
3. Le demandeur occupe la fonction de remplaçant du chef UI (unité d'intervention) au Centre d'interventions (CIR) de [REDACTED] depuis 2006, avec une interruption de six mois entre le 1<sup>er</sup> août 2006 et le 31 janvier 2007, due à un manque de discipline et de rigueur.
4. En date du 9 décembre 2008, une altercation a opposé le demandeur au personnel du [REDACTED] à [REDACTED].
5. Quelques jours plus tard, soit le 15 décembre 2008, le demandeur a pris contact par téléphone avec le planton du poste de gendarmerie de [REDACTED], le sergent [REDACTED], pour le prévenir qu'une femme se présenterait peut-être au poste pour déposer une plainte à son encontre. Il le pria de conseiller à cette personne de s'adresser directement au juge.
6. Le 16 décembre 2008, la société [REDACTED], gérante de l'établissement public [REDACTED] à [REDACTED], a adressé au demandeur par lettre-signature une interdiction d'entrée dans l'établissement qu'elle exploite. Cette lettre a été envoyée simultanément au Commandant de la Gendarmerie. Les deux courriers ont été reçus par leurs destinataires le 23 décembre 2008.

7. S'agissant des faits survenus le 9 décembre 2008, aucune plainte n'a été déposée contre le demandeur, tandis que celui-ci a, de son côté, déposé plainte pénale contre [REDACTED], serveuse au [REDACTED], [REDACTED], gérant de l'établissement et contre les trois auteurs de la lettre du 16 décembre 2008, à savoir MM. [REDACTED] [REDACTED] et [REDACTED]. Les procédures sont actuellement pendantes.
  
8. Dans une note interne du 16 décembre 2008, [REDACTED], chef d'UI et supérieur direct du demandeur, indiquait que le demandeur donnait satisfaction au niveau de ses connaissances professionnelles et de son travail au sein de l'UI. Par contre, il estimait que le demandeur n'avait toujours pas assimilé le fait que, en tant que sous-chef, il devait avoir un comportement exemplaire, ce qui n'était régulièrement pas le cas. En tant que supérieur, le chef d'UI n'avait pas, à l'égard du demandeur, toute la confiance qu'il aurait dû pouvoir lui accorder.
  
9. Le 19 décembre 2008, le demandeur a eu un entretien de service avec le Commandant de la Gendarmerie. Selon le rapport de faits (établi le 9 avril 2009) au sens de l'art. 136 du règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après RLPers), cet entretien était « motivé par :
  - a. la présence du demandeur, en civil, à la manifestation "[REDACTED]" durant le week-end des 25 et 26 octobre 2008, alors que le planning prévoyait sa présence au CIR de [REDACTED] à ces dates et qu'il s'était annoncé comme malade.
  - b. Le manque de rigueur et de discipline général du policier, en relation avec son comportement privé. Celui-ci s'en ressentait peu à peu dans la qualité de son travail, affaiblissait sa réputation vis-à-vis de ses collègues ainsi que la confiance de sa hiérarchie ».

Le rapport de faits précise que cet entretien « s'est clos par une sérieuse mise en garde verbale du Commandant de la Gendarmerie a. i. et l'injonction de modifier immédiatement son attitude, sous peine de sanctions plus sévères ».

10. Suite à la réception par le Commandant de la Gendarmerie, le 23 décembre 2008, d'une copie du courrier interdisant le demandeur d'entrée dans l'établissement du [REDACTED], le demandeur a été convoqué pour un entretien avec le Commandant le 24 décembre 2008. Il y a été informé qu'une procédure disciplinaire était ouverte à son encontre et qu'une enquête de proximité allait être effectuée. En attendant la décision de l'autorité d'engagement, il a été muté avec effet immédiat au [REDACTED], mutation confirmée par courrier du 9 janvier 2009 du Commandant de la Gendarmerie.
  
11. Dans un rapport interne relatant la procédure disciplinaire engagée à l'encontre du demandeur, pour fautes graves, sont rapportés des extraits des trois derniers formulaires de Système d'évaluation personnelle (SEP). Dans celui du 14 novembre 2007, suite à la postulation du demandeur au poste de chef UI, il est relevé que : « un manque de rigueur et de discipline personnelle lui a alors été reproché. Ceci a fait l'objet d'une note et de préavis de ses chefs (documents joints au SEP). Le pit [REDACTED] s'est d'ailleurs déterminé à cette époque en indiquant clairement que cela était sa dernière "chance" pour nous prouver qu'il méritait une place de cadre ». Dans l'extrait datant du 13 mai 2008, pour la promotion du demandeur au grade de sergent-major, il est rappelé : « Des efforts sont relevés. Le cap. [REDACTED] précise toutefois dans une note que le sgtm [REDACTED] a été fermement mis en garde contre toute nouvelle défaillance de sa part ». Dans le SEP établi le 22 décembre 2009 à la demande du Commandant de la Gendarmerie a. i. suite à l'entretien du 19 décembre avec le demandeur, il est mentionné : « Un manque de rigueur et de discipline en est encore la cause. Comme précisé dans l'évaluation susmentionnée, il [le demandeur] aurait pu se ressaisir à plusieurs occasions. Malheureusement, il n'arrive pas à garder la ligne à long terme voire à moyen terme ». Suite à cette évaluation, le demandeur a fait l'objet de mesures correctrices pour des problèmes « d'ouverture d'esprit et d'adaptation, de sens des responsabilités, de crédibilité et de sens de la discipline », pour lesquels les compétences du demandeur ont été jugées insatisfaisantes. Il est ajouté

que plus aucune arrivée tardive ne sera tolérée, ni la moindre allusion à une quelconque consommation d'alcool.

12. Le demandeur a été déclaré en incapacité de travail en raison d'une dépression à compter du 5 janvier 2009 attestée par certificat médical du 6 janvier 2009. Il a repris son activité à 50% le 23 février 2009.
13. Le 2 mars 2009, le demandeur a été auditionné dans le cadre de la procédure disciplinaire. Il était assisté à sa demande de [REDACTED], assistante sociale à la Police cantonale vaudoise. Il y a été question de l'altercation du 9 décembre 2008, de l'interdiction d'auberge prononcée par la société gérant le [REDACTED] et du rapport à l'alcool du demandeur. Le demandeur a indiqué qu'il ne considérait pas avoir des problèmes d'alcool, mais avoir pris les mesures qu'il estimait nécessaires à toutes fins utiles, en s'assurant notamment un suivi par son médecin traitant, l'assistante sociale de la Police cantonale vaudoise et, périodiquement, la Fédération vaudoise contre l'alcoolisme (FVA).
14. Dans un rapport d'enquête sur le comportement du demandeur du 26 décembre 2008, rédigé sur demande du Commandant de la Gendarmerie, le chef CIR [REDACTED], [REDACTED], relatait que le Service de défense incendie et de secours à [REDACTED], dans lequel le demandeur fonctionnait comme pompier volontaire, avait averti celui-ci à trois reprises durant les trois dernières années pour des absences injustifiées (Rapport relatif au comportement général du sgtm [REDACTED] et en particulier sur la récente « Interdiction d'auberge » dont il fait présentement l'objet). Sa démission était attendue pour la fin de l'année 2008, ce que le Commandant déplorait, décrivant le demandeur comme un sapeur-pompier agréable et efficace, du moins hors des périodes troublées qu'a pu traverser le demandeur.
15. Le demandeur a été informé par courrier du 9 avril 2009 que la Cheffe du Département de la sécurité et de l'environnement (ci-après DSE) ouvrait une procédure d'avertissement contre lui, en application des articles 59 al. 3 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-

après : LPers) et 135 ss RLPers. Le demandeur lui a fait part de ses déterminations dans le délai qui lui était imparti.

16. Par décision du 15 mai 2009, la Cheffe du DSE a prononcé à l'encontre du demandeur un avertissement assorti d'une menace de résiliation de son contrat.
17. Le 18 mai 2009, le demandeur a eu un entretien avec le Commandant de la Gendarmerie, durant lequel lui a été notifiée la décision rendue à son endroit par la Cheffe du DSE. Il a été informé du fait que l'avertissement serait valable pour les cinq années suivantes et des conséquences du délai de carence, de trois ans. Des directives et des mises en garde lui ont été adressées quant au comportement à adopter à l'avenir.
18. Le 1<sup>er</sup> juin 2009, le demandeur a pu regagner son ancienne affectation au CIR de [REDACTED]
19. Par acte du 17 juillet 2009, le demandeur a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TRIPAC) d'une requête tendant à l'annulation de la décision précitée.
20. Le défendeur s'est déterminé par écrit le 21 août 2009 en concluant au rejet des conclusions du demandeur.
21. Le Tribunal a tenu une audience de conciliation le 25 août 2009. La conciliation a été vainement tentée.
22. Deux audiences de jugement ont été tenues par le Tribunal de céans au complet, les 26 et 29 octobre 2009. Les témoins suivants ont été entendus lors de la première audience : [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED].
  - a. Le témoin [REDACTED] a indiqué avoir fait la connaissance du demandeur dans le cadre du corps des pompiers de [REDACTED]. Il n'a jamais entendu de remarques négatives au sujet du demandeur. Le témoin a assisté à la fin de l'altercation entre le demandeur et le gérant du [REDACTED]. Quand

ceux-ci sont sortis du bar, le gérant tenait le demandeur par le bras et l'insultait. Le témoin a affirmé que le demandeur ne répondait pas aux insultes et était parti sans réagir. Le témoin a ajouté qu'il avait déjà vu le gérant du [REDACTED] agir bizarrement, notamment être lui-même expulsé d'un autre bar, et qu'il avait entendu plusieurs personnes se plaindre de son comportement. Quant au demandeur, le témoin estime que ce n'est pas un « pilier de bar » et que c'est quelqu'un de très posé, qu'il n'a jamais vu importuner personne.

- b. Le témoin [REDACTED] a indiqué avoir été un collègue du demandeur entre 1990 et février 2007. Durant ces 17 années, le témoin estime que le demandeur n'a jamais manqué de rigueur professionnelle, que c'était quelqu'un sur qui on pouvait compter, capable, dévoué, bon camarade. Selon le témoin, lorsque le demandeur était formateur à [REDACTED], les jeunes pouvaient prendre exemple sur lui à tout point de vue. Le témoin et le demandeur se voyaient parfois le week-end en dehors du travail et allaient boire un verre ensemble, mais le témoin ne voit pas en quoi le demandeur pourrait avoir des problèmes d'alcool.
- c. Le témoin [REDACTED] a été entendu en tant que supérieur du demandeur (grade d'adjudant) pendant trois ans. Il a indiqué n'avoir jamais eu quoi que ce soit à reprocher au demandeur par rapport à ses compétences professionnelles. Par contre, il a parfois constaté que le comportement du demandeur dans sa vie privée pouvait avoir des répercussions sur sa vie professionnelle. Le demandeur avait tendance à arriver en retard au travail, et ce, lors des services très matinaux (vers quatre heures du matin). Il était aussi parfois absent pour raison de maladie immédiatement avant ou après des congés prolongés. Ses collaborateurs commençaient à douter de la légitimité des absences du demandeur. En outre, le témoin avait aussi eu vent de rumeurs affirmant que le demandeur dégageait parfois une haleine alcoolisée au travail, même s'il n'a jamais pu vérifier cela de lui-même. Le témoin a attiré l'attention du demandeur plusieurs fois sur ces points, en lui rappelant que, en tant que sous-chef d'unité, il devait montrer l'exemple. Il a précisé que le demandeur avait vu sa promotion de sergent-major repoussée pendant plusieurs mois en raison de ces manquements, même si ceux-ci ne portaient pas sur ses compétences professionnelles.

Le témoin a ajouté que le demandeur tenait en général compte des critiques qui lui étaient faites et que, lorsqu'il était mis sous pression, son comportement était adéquat. Mais, selon le témoin, il ne faudrait pas avoir besoin de remettre le demandeur aussi souvent au pas.

- d. Le témoin [REDACTED] commandant de la gendarmerie, a indiqué n'avoir jamais travaillé directement avec le demandeur. A son entrée en fonction, on lui a fait part des critiques qui portaient sur le comportement du demandeur. Le 19 décembre 2008, il a convoqué le demandeur pour qu'il s'explique sur les multiples notes de service portant sur ses absences et ses arrivées tardives. Il lui a demandé également s'il avait des problèmes d'alcool en dehors du service, question à laquelle le demandeur a répondu par la négative. Le 23 décembre, le témoin a reçu le courrier contenant l'interdiction d'entrée au [REDACTED] notifiée au demandeur, ce qui lui a beaucoup déplu puisqu'il considérait ne plus avoir à entendre de remarques négatives concernant le demandeur après leur entretien du 19 décembre. Il a convoqué le demandeur le lendemain en lui indiquant qu'il serait retiré du terrain jusqu'à ce que la lumière soit faite sur cette affaire. Il a demandé une enquête administrative sur la personne du demandeur, dont il a trouvé le résultat très négatif : pour lui, le demandeur n'avait pas une conduite exemplaire dans sa vie privée, en tout cas pas digne d'un gendarme. Une interdiction d'entrée dans un établissement public était pour lui « éthiquement inacceptable ». Le témoin a également fortement critiqué le téléphone que le demandeur avait effectué à l'intention du planton du poste de gendarmerie de [REDACTED]. Pour le témoin, un sous-chef d'unité doit bénéficier d'une totale confiance de la part de sa hiérarchie et du respect de tous les collaborateurs qu'il a sous ses ordres. Or, d'après les notes et faits qui lui avaient été rapportés, ce n'était plus le cas du demandeur. L'interdiction d'entrée au [REDACTED] a été pour le témoin la « goutte d'eau qui fait déborder le vase ».

23. Ont été entendus lors de la seconde audience, [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED].
- a. Le témoin [REDACTED] a été collègue du demandeur durant 19 mois. Il a été formé par le demandeur lorsque celui-ci était sous-chef de son unité. Le



témoin a indiqué avoir toujours apprécié de collaborer avec le demandeur, avoir toujours eu confiance en lui et admirer la grande connaissance que le demandeur avait de son métier. Il juge le demandeur très professionnel et consciencieux. Le témoin s'est dit surpris qu'on puisse reprocher au demandeur un manque de discipline et de rigueur personnelle.

- b. Le témoin [REDACTED] ayant quitté la profession de gendarme depuis, a travaillé à [REDACTED] avec le demandeur jusqu'en 2008. Il était planton au poste de gendarmerie de [REDACTED] lorsque le demandeur l'a contacté pour l'avertir qu'une dame risquait de se présenter au poste pour déposer plainte contre lui. Durant ce téléphone, le demandeur a insisté pour que le témoin procède comme ils en avaient l'habitude auparavant, c'est-à-dire de conseiller à la personne de déposer plainte auprès du juge. Le témoin a relaté cette conversation dans le cadre de l'enquête administrative dont le demandeur a fait l'objet. Si la femme s'était présentée au poste, le témoin aurait enregistré sa plainte puisque cela est obligatoire, donc le téléphone du demandeur n'aurait rien changé. Le témoin a ajouté que le demandeur avait toujours été correct avec lui et lui rendait volontiers service, raison pour laquelle ce contact téléphonique l'a surpris : il s'est dit que le demandeur avait agi de cette façon pour s'assurer que le témoin agirait en toute impartialité dans l'hypothèse où la femme viendrait déposer plainte contre le demandeur.
- c. Le témoin [REDACTED], lieutenant de gendarmerie, a indiqué que, s'il était lui-même employeur, il n'engagerait pas le demandeur ou ne le garderait pas. Il reproche notamment au demandeur qu'on ne puisse pas exiger de lui l'assiduité au travail et la conscience professionnelle qu'on devrait pouvoir exiger de tous les sous-chefs d'unité, par exemple à cause de ses absences répétées. En outre, il lui reproche d'avoir été vu à la manifestation « [REDACTED] » alors qu'il était annoncé comme malade. C'est au témoin qu'il a été demandé d'effectuer l'enquête administrative sur la personne du demandeur. Le commandant de la gendarmerie lui avait demandé d'interroger les différentes personnes qui avaient été mêlées à l'altercation ayant conduit à l'interdiction d'entrée au [REDACTED] signifiée au demandeur. Le témoin a interrogé les deux gérants du [REDACTED] et le commandant du corps de pompiers de

██████████. Les questions qu'il leur a posées portaient sur l'interdiction d'entrée au ██████████ et sur les absences du demandeur. Pour le témoin, l'enquête qu'il a effectuée à propos du demandeur ne constituait qu'une prise de renseignement, et non une enquête approfondie. Il a précisé avoir rendu son rapport un jour et demi après la demande du commandant de la gendarmerie. Le témoin a également indiqué avoir établi une note le 18 décembre 2008 concernant le demandeur, concluant à ce qu'il soit démis de sa fonction et déplacé, car il avait perdu toute crédibilité et n'avait plus la confiance de sa hiérarchie. Le témoin s'était forgé cette opinion après avoir entendu les propos de certaines personnes qui faisaient partie de l'unité du demandeur. Il a eu le sentiment que l'annonce du déplacement du demandeur a été accueillie de manière générale avec soulagement. Pour le témoin, il n'est pas concevable qu'un gendarme s'annonce comme étant malade alors qu'on le voit ensuite à une fête, ni qu'un gendarme reçoive une interdiction d'entrée dans un établissement public. Le témoin avait été prévenu par l'ancien supérieur du demandeur que le comportement de celui-ci était en dents-de-scie. Il avait également entendu les rumeurs concernant les problèmes d'alcool du demandeur. Il a donc indiqué dans une note que « le demandeur était bien connu pour fréquenter des fêtes et que son addiction pour la dive bouteille n'était plus à faire », en se fondant sur les renseignements qu'il avait obtenus de ses collègues. Il a cependant précisé n'avoir jamais constaté lui-même durant le service que le demandeur était sous l'influence de l'alcool. Le témoin a ajouté que les aptitudes techniques du demandeur étaient reconnues mais que c'était quelqu'un avec qui il fallait être vigilant.

- d. Le témoin ██████████, capitaine de gendarmerie, a indiqué que le demandeur avait été sous ses ordres entre 2002 et 2008. Il a dit, au sujet de la carrière du demandeur, qu'elle était en forme de vagues, que parfois il donnait entière satisfaction, parfois moins. Il a précisé que le demandeur était un collaborateur qui connaissait bien son travail, qu'il ne parlerait pas, à son sujet, de « manquements professionnels » mais plutôt d'un peu d'instabilité dans son travail. Le témoin a indiqué par exemple que les arrivées tardives faisaient très mauvaise impression, car elles avaient des répercussions sur toute l'unité, compte tenu du manque d'effectifs.

Le témoin avait également entendu dire que le demandeur buvait parfois plus que de raison, en dehors du service, ce qu'il n'a jamais pu constater lui-même. On ne lui a d'ailleurs jamais rapporté qu'il fût arrivé au travail en étant sous l'influence de l'alcool. Par rapport au poste de cadre du demandeur, le témoin estime que les capacités professionnelles du demandeur sont reconnues, mais qu'on pourrait lui reprocher parfois un manque d'investissement sur le terrain et ses arrivées tardives. Pour le témoin, un gendarme doit avoir un comportement plus strict que le citoyen lambda. Concernant l'enquête de proximité, le témoin a indiqué qu'une telle enquête ne pouvait en tout cas pas s'effectuer en un jour.

24. Le 9 novembre 2009, le Tribunal a notifié le dispositif du présent jugement aux parties. L'Etat de Vaud en a sollicité la motivation par courrier du 12 novembre 2009.

### EN DROIT

- I. Conformément à l'art. 14 LPers, le Tribunal de céans est compétent pour connaître, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi ainsi qu'à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995.

Aux termes de l'art. 8 al. 1 de la loi du 17 novembre 1975 sur la police cantonale (LPol, RS 133.11), les fonctionnaires de police sont soumis à la Loi sur le statut général des fonctions publiques cantonales. Etant donné que cette loi a été abrogée et remplacée par la LPers, il en découle que les fonctionnaires de police sont soumis à celle-ci.

Les conclusions du demandeur tendent en particulier à l'annulation de la décision rendue le 15 mai 2009 par la Cheffe du DSE, aux termes de laquelle était prononcé à son égard un avertissement assorti d'une menace de résiliation du contrat.

Aux termes de l'art. 139 RLPers, un avertissement peut être contesté auprès du Tribunal de céans. Le TRIPAC est donc compétent pour revoir la décision litigieuse.

- II. L'article 16 LPers dispose que l'action se prescrit par 60 jours dans toutes les causes ne tendant pas exclusivement à une condamnation pécuniaire fondée notamment sur une résiliation du contrat, ce qui est le cas en l'espèce. Par ailleurs, la loi précise que la prescription court dès que la créance est devenue exigible ou dès la communication de la décision contestée.

En l'occurrence, la décision infligeant au demandeur un avertissement a été rendue le 15 mai 2009 et le demandeur en a eu connaissance le 18 mai 2009. Déposée le 17 juillet 2009 auprès du greffe du Tribunal de céans, l'action a été ouverte en temps utile auprès de l'autorité compétente.

- III. Le demandeur conclut en particulier à ce que l'avertissement prononcé à son encontre par la Cheffe du DSE soit annulé. Il s'agit donc d'examiner, à la lumière de la LPers et de son règlement d'application, si cette sanction est, ou non, justifiée en regard de ce que le défendeur lui reproche.

- IV. a) Les art. 59 al. 3 LPers et 135 RLPers prévoient que l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit et qu'elle motive sa résiliation par :
- a. la violation des devoirs légaux ou contractuels ;
  - b. l'inaptitude avérée ;
  - c. la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail.

Si elle décide de signifier un avertissement, l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés (art. 136 al. 1 RLPers). Le collaborateur dispose alors d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (al. 2

de cette même disposition). Selon l'art. 137 RLPers, l'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat (art. 59 LPers) ou de renvoi avec effet immédiat (art. 61 LPers), et prévoir un délai d'épreuve de deux ans au maximum. Avec ou sans délai d'épreuve, l'avertissement est détruit après cinq ans à compter de sa date, à moins que le collaborateur n'ait fait l'objet entre temps d'un nouvel avertissement (art. 140 RLPers).

L'exposé des motifs de la LPers montre que le but de l'avertissement n'est pas d'aboutir forcément à la résiliation des rapports de service, même s'il en constitue une première étape. Il doit en effet permettre « une certaine gradation dans l'évolution des relations lorsque les choses ne vont pas comme elles le devraient. L'avertissement pourra revêtir des contenus divers en phase et en proportion avec le problème observé. D'une simple lettre de confirmation d'un entretien jusqu'à contenir un exposé détaillé des griefs avec menace de résiliation (...) » (Bulletin des séances du Grand Conseil, octobre 2000, p. 18). Ces nuances ressortent d'ailleurs de l'art. 137 al. 1 RLPers. Ainsi, l'avertissement doit permettre à l'employé de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence. Il doit en outre respecter le principe de la proportionnalité.

b) Selon ce principe, inscrit à l'art. 5 al. 2 Cst féd. et repris à l'art. 7 al. 2 Cst VD, l'activité de l'Etat doit répondre à un intérêt public et être proportionnée au but visé. Cette disposition s'applique à toutes les collectivités et autres institutions de droit public, qu'elles soient fédérales, cantonales ou communales (Mahon/Aubert, Petit commentaire de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999, ad art. 5, n. 4). Le principe de proportionnalité signifie que, même s'il poursuit un but d'intérêt public légitime, l'Etat doit user de procédés appropriés et non excessifs, la fin ne justifiant pas les moyens (Mahon/Aubert, *op. cit.*, ad art. 5, n. 13). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le principe de la proportionnalité se compose des trois règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés –, et de proportionnalité au sens étroit – qui met

en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 130 II 425, c. 5.2, p. 438 ; ATF 125 I 474, c. 3, p. 482, et la jurisprudence citée).

V. 1. En l'espèce, les faits reprochés au demandeur sont les suivants :

a) Avoir fait l'objet d'une interdiction d'entrée dans l'établissement public [REDACTED] et ne pas avoir mentionné ce fait lors de l'entretien du 19 décembre 2008 avec le commandant de la gendarmerie.

b) Avoir pris contact, le 15 décembre 2008 avec le planton du poste de gendarmerie de [REDACTED] pour le prévenir qu'une femme se présenterait probablement au poste aux fins d'y déposer une plainte à son encontre.

c) S'être rendu à la manifestation [REDACTED] durant le week-end du 25 et 26 octobre 2008, alors qu'il s'était annoncé comme malade et, plus généralement.

d) Manquer de rigueur et de discipline de manière générale en relation avec son comportement privé, notamment diverses absences injustifiées.

e) S'être rendu le 8 janvier 2009 dans la discothèque [REDACTED] à [REDACTED], alors qu'il était en arrêt maladie.

2. Dans la majorité des cas, à tout le moins pour ceux qui figurent aux lettres b), c) et e) *supra*, le demandeur ne conteste pas les faits qui lui sont reprochés, mais les conséquences que l'autorité d'engagement en a tirées et qui se matérialisent par l'avertissement entrepris. A cet égard, il rappelle qu'avant l'épisode du 23 décembre 2008, soit la prise de connaissance par le demandeur et sa hiérarchie de l'interdiction d'entrer au [REDACTED], il avait uniquement fait l'objet d'une mise

en garde orale, dont l'échelon suivant dans la hiérarchie des sanctions n'est pas encore celui de la procédure d'avertissement.

3. On doit donner acte au demandeur qu'il n'a fait l'objet d'aucune sanction et qu'en particulier il n'a été ni rétrogradé, ni victime d'une diminution de salaire, ce qui peut tendre à faire penser que ses fautes n'ont pas été considérées comme véritablement graves.

Son dossier contient certes de nombreuses notes versées par les supérieurs hiérarchiques et des mises en garde verbales, mais pas de sanctions réelles pour les différents faits énoncés aux lettres a) à e) ci-dessus, et qui lui sont reprochés dans le cadre de l'avertissement signifié.

4. Avant même d'examiner la proportionnalité de la mesure d'avertissement entreprise, le Tribunal de céans s'interroge sur le caractère déterminant de l'enquête de proximité demandée par le commandant de la gendarmerie à [REDACTED]. Manifestement, il est apparu que ce qui devait être une enquête de proximité pour son commanditaire, le commandant [REDACTED], n'a pas été compris de la même manière par le lieutenant [REDACTED]. En effet, ce dernier a indiqué, dans son témoignage, ne pas avoir procédé à une enquête de proximité, qui présente un caractère approfondi, mais avoir uniquement pris des renseignements « pour avoir un autre son de cloche ».

Or, le rapport établi le 26 décembre par le lieutenant [REDACTED] a été considéré, par la hiérarchie du demandeur, comme une véritable enquête de proximité permettant de fonder en particulier la sanction de l'avertissement.

Pourtant, le lieutenant [REDACTED] a reconnu n'avoir questionné que les deux gérants du [REDACTED] et le commandant des pompiers de [REDACTED], sans avoir nullement d'ailleurs cherché à vérifier les allégations de ces personnes, ce qu'il n'estimait manifestement pas avoir à faire compte tenu de la mission qui lui avait été confiée.

5. Dès lors, des motifs de procédure tenant au fait que l'enquête de proximité qui aurait dû être effectuée n'a finalement pas été réalisée en raison d'une mauvaise compréhension entre les représentants de l'Etat de Vaud ne permettent pas au Tribunal de se prononcer sur le bien-fondé de l'avertissement avec menace de résiliation du contrat prononcé le 15 mai 2009 par la Cheffe du Département de la sécurité et de l'environnement à l'encontre du demandeur. En effet, la gravité de la sanction n'autorise pas à se contenter d'une enquête interne critiquée d'ailleurs à juste titre par le demandeur, extrêmement sommaire et qui n'a pas fait l'objet des vérifications les plus élémentaires. On ne saurait opposer au demandeur qu'il a finalement pu être entendu au sujet des faits qui lui étaient reprochés, conformément à l'art. 136 RLPers ; il est en effet bien différent de se défendre sur des faits étayés ou sur des accusations sans preuve. Il en va de la garantie du droit d'être entendu et du respect des règles relatives à la répartition du fardeau de la preuve.

VI. A titre subsidiaire, le Tribunal de céans examinera rapidement la proportionnalité de la mesure prononcée en distinguant les éléments connus ou non du commandant de la gendarmerie.

a) Les éléments connus du commandant de la gendarmerie (ch. V lit c), d) et risque de plainte pénale contre le demandeur) sont ceux qui ont fait l'objet de la mise en garde orale.

La hiérarchie du demandeur a mis en évidence diverses arrivées tardives injustifiées du demandeur, ainsi que des absences de courte durée, sans certificat médical. Parmi celles-ci figurent en particulier le reproche fait au demandeur de n'être pas venu travailler le week-end des 25 et 26 octobre 2008 en raison de problèmes de tendinite avec début de thrombose, mais de s'être néanmoins rendu deux fois à la manifestation [REDACTED]. Si le lieutenant [REDACTED] a considéré, lors de son audition, et déjà auparavant dans une note de service du 18 décembre, que ce comportement du demandeur nécessitait une sanction importante car il s'agissait d'une faute grave, tel n'a pas été le cas du commandant de la gendarmerie.



On ne peut d'ailleurs probablement que lui donner raison, dans la mesure où il n'a pas été établi que les diverses absences du demandeur (qui ne couvrent au surplus que quelques jours par année) seraient dues à des maladies imaginaires.

C'est lieu de constater que de nombreuses infractions reprochées au demandeur, en particulier de s'adonner à la boisson, sont fondées uniquement sur les « ouï-dire », mais non sur des constatations des personnes entendues par le Tribunal de céans. Dès lors, l'avertissement oral signifié au demandeur par le commandant de la gendarmerie paraissait une sanction tout à fait appropriée et proportionnée.

b) Les faits nouveaux intervenus en lien avec l'affaire du [REDACTED] restent pour l'instant peu clairs, et ce quand bien même la charge de la preuve appartenait à l'Etat de Vaud. Le Tribunal de céans a certes statué avant droit connu sur le sort de l'action pénale ouverte par le demandeur, estimant toutefois qu'elle n'était pas forcément déterminante, ce d'autant qu'aucune des parties n'a requis la suspension de la cause.

Comme cela a déjà été explicité antérieurement, il y a eu une mauvaise compréhension entre le commandant de la gendarmerie et le lieutenant [REDACTED] qui ne permet pas au Tribunal de céans de se prononcer en toute connaissance de cause sur les divers reproches adressés au demandeur en lien avec le [REDACTED], ce d'autant que, selon l'un des témoins entendus, les gérants de l'établissement [REDACTED] ne jouiraient pas d'une réputation sans tache. Or, l'interdiction d'entrée dans un établissement public, est une décision purement privée, prise par le gérant de l'établissement, sans que la personne visée ne puisse faire valoir ses droits ou ne doive être entendue.

On relèvera encore que si le demandeur pouvait être dans l'incertitude quant à la réalité de l'interdiction d'auberge, il savait néanmoins qu'il pourrait être l'objet d'une plainte pénale, ce qu'il a indiqué au commandant de la gendarmerie le 19 décembre 2008. Sa volonté de

cache des faits importants à sa hiérarchie n'est dès lors pas établie, une plainte pénale apparaissant aux yeux du tribunal de céans comme plus grave. En conséquence, on peut mettre le demandeur au bénéfice d'une présomption de véracité dans les faits relatés au commandant de la police, et en l'état, compte tenu à nouveau du caractère très sommaire de l'enquête effectuée par le lieutenant [REDACTED], la décision d'avertissement apparaît disproportionnée.

c) Finalement, il est reproché au demandeur d'avoir été aperçu le 8 janvier 2009 dans la discothèque [REDACTED] à [REDACTED], alors qu'il était en arrêt maladie. L'incapacité de travail du demandeur avait été établie par certificat médical du 6 janvier 2009 ; elle faisait suite à une dépression liée à l'enchaînement des faits survenus depuis le 9 décembre 2008 sur le plan personnel et professionnel. Le Tribunal de céans considère que le fait de se distraire, voire de sortir en discothèque, n'est pas incompatible avec une incapacité de travail pour dépression. Cette circonstance ne saurait donc être retenue contre le demandeur.

VII.- Le Tribunal tient toutefois à relever qu'il n'approuve pas de manière générale le comportement du demandeur quand bien même il est exact que les reproches qui lui sont formulés s'articulent autour de sa vie privée. Toutefois, à supposer que tous les reproches adressés au demandeur soient confirmés, ils témoigneraient d'un caractère et d'un comportement peu compatibles avec le métier de gendarme et susceptibles dès lors de fonder un avertissement. La juridiction de céans a en effet déjà sanctionné disciplinairement des actes répréhensibles pénalement commis en dehors des rapports de travail, se fondant notamment sur les devoirs statués à l'article 50 LPers et sur l'obligation de dignité des collaborateurs de l'Etat.

VII. Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans considère que l'avertissement assorti d'une menace de renvoi est une sanction qui ne pouvait être en l'état infligée au demandeur.

VIII. Pour le surplus, il convient de rejeter toutes autres ou plus amples conclusions.

IX. En application des articles 10 et 41 LJT, le présent jugement est rendu sans frais ni dépens, aucune des parties ne pouvant être considérée comme ayant agi avec témérité.

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE  
PRONONCE :**

I. L'avertissement assorti d'une menace de résiliation du contrat, prononcé par la Cheffe du Département de la sécurité et de l'environnement le 15 mai 2009 à l'encontre de [REDACTED], est annulé.

II. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

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

La présidente :

La greffière :

C. Sattiva Spring, v.-p.

J. Racine, a.h.

Du

Les motifs du jugement rendu le \_\_\_\_\_ sont notifiés aux parties, au demandeur par son conseil.

Le parties peuvent recourir auprès du Tribunal cantonal dans les **30 jours** dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du tribunal de prud'hommes un mémoire de recours en deux exemplaires originaux désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions régulières dans le délai fixé ci-dessus.

La greffière :

J. Racine, a.h.