

Tribunal fédéral – 8C_800/2016
Ire Cour de droit social
Arrêt du 12 décembre 2017

Fonction publique, congé
immédiat

Indication volontairement
inexacte du temps de
travail ; publication d'une
video sur Facebook

Art. 5, 9 et 29 Cst. ;
61 LPers/VD ; 337 CO

L'**indication volontairement inexacte du temps de travail** introduit dans le système de timbrage représente une **violation grave du devoir de fidélité** de l'employé. Le point de savoir si un tel comportement justifie une résiliation immédiate des rapports de travail dépend de l'ensemble des **circonstances**, en particulier du caractère répété du manquement, de la durée des rapports de travail et du fait qu'il devait être connu du salarié qu'une fraude ou une manipulation dans ce domaine n'était pas tolérée (cons. 3.6.2).

Il est pour le moins douteux qu'une **tricherie de timbrage qui se produit une fois au cours d'une durée d'environ quinze années** des rapports de service puisse constituer – **même pour un cadre** et à l'aune de l'arbitraire – un juste motif de résiliation (cons. 3.6.3).

Le fait de publier sur **Facebook** un enregistrement vidéo dans lequel on voit certains collaborateurs délibérément filmés en train de **fumer** dans les locaux, et la recourante ainsi qu'une de ses collègues **se moquer d'un supérieur hiérarchique nommément désigné**, tout en ironisant sur l'interdiction de fumer, est un manquement grave qui est de nature à entraîner une perte de confiance de la part de l'employeur. A cela s'ajoute que d'autres fonctionnaires, **régulièrement en contact avec le public**, étaient reconnaissables sur la vidéo et qu'ils n'ont peut-être pas donné leur **accord** à une publicité qui pouvait se révéler gênante pour eux. Un tel comportement de la recourante doit être apprécié d'autant plus sévèrement au regard de la **position hiérarchique** qu'elle occupait (cons. 3.6.4).

L'attitude de la recourante, appréciée dans son ensemble, dénote **une volonté de ne pas se plier aux injonctions et avertissements de l'employeur** et un **comportement irrespectueux à l'égard d'un supérieur**, d'autant moins admissible que l'intéressée ne s'est pas moquée de celui-ci dans un cercle restreint, mais au travers d'une **publication sur un réseau social largement accessible et mise en ligne pendant plusieurs jours** (cons. 3.6.5).

Composition

MM. et Mmes les Juges fédéraux Maillard, Président,
Frésard, Heine, Wirthlin et Viscione.
Greffière : Mme Fretz Perrin.

Participants à la procédure

A.,
représentée par Me Patrick Mangold, avocat,
recourante,

contre

Etat de Vaud,
Service juridique et législatif,
Place du Château 1, 1014 Lausanne,
intimé.

Objet

Droit de la fonction publique (résiliation immédiate),

recours contre le jugement du Tribunal cantonal du canton de Vaud, Cour d'appel civile, du 2 septembre 2016 (TL15.016652-161333 494).

Faits :

A.

A.a. A. a été engagée par l'Etat de Vaud en qualité d'employée d'administration au contingent d'appui des offices de poursuites et faillites dès le 1er septembre 2000. A partir du 1er avril 2001, elle a été transférée à l'effectif régulier de l'Office des poursuites de l'arrondissement de V. Elle a successivement été promue première employée d'administration, puis secrétaire. La dénomination de son poste est ensuite devenue celle de collaboratrice d'un office de poursuites et faillites. A compter du 1er juin 2011, elle a été promue en qualité d'huissière à l'Office des poursuites du district de W. L'année suivante, elle a été transférée au poste d'huissière cheffe de son office.

A.b. Selon le système de gestion du temps de travail en vigueur à l'office, il était admis qu'un employé parte directement de son domicile ou du restaurant où il prenait ses repas à midi pour se rendre au lieu où il devait effectuer, par exemple, une saisie ou un inventaire. Dans ce cas, il lui suffisait d'indiquer à la personne compétente l'heure à laquelle il avait commencé sa préparation, ou bien l'heure de départ de son domicile, de manière à ce que l'information soit insérée dans le système électronique de saisie du temps de travail "Mobatime".

B., préposé de l'Office des poursuites du district de W., a soupçonné des anomalies dans les vacations et le timbrage de A. Au fil du temps, ses soupçons se sont renforcés, ce qui l'a amené à procéder à un contrôle détaillé de l'activité de l'employée à l'occasion d'une mission à l'extérieur. Le 26 novembre 2014, à 10 h 45, A. a enregistré sur le système informatique de l'office une réquisition de prise d'inventaire. Son répondant a alors mené un contrôle effectif quant au timbrage relatif à cette opération. A. a été vue quitter son domicile à 13 h 27. Elle a annoncé à la secrétaire en charge du décompte des horaires un départ en saisie à 13 heures.

A.c. Le 28 novembre 2014, à l'occasion d'une verrée de départ, A. et d'autres collaborateurs de l'office ont fumé dans la cafétéria, ce qui, bien qu'étant interdit par la hiérarchie, se produisait à l'occasion de certaines verrées tardives. Le préposé et ses substituts étaient absents. Ce soir-là, A. a filmé avec son téléphone cellulaire une vidéo d'environ une minute où l'on voyait certains des collaborateurs présents fumer dans les locaux. A la fin de cette vidéo, A. et une collègue se sont moquées d'un supérieur hiérarchique, citant son nom, et ont raillé l'interdiction de fumer. Plusieurs collaborateurs de l'office, qui sont régulièrement en contact avec les administrés, y étaient reconnaissables. A. a posté cette vidéo sur son compte Facebook et l'a retirée plusieurs jours après sa mise en ligne.

A.d. Le 5 décembre 2014, A. a été entendue sur les faits susmentionnés par C., Secrétaire général de l'Ordre judiciaire vaudois, en présence de B. et de D., Secrétaire générale adjointe de l'Ordre judiciaire vaudois. L'entretien a été consigné dans un procès-verbal signé par l'employée et C. En ce qui concerne l'épisode du timbrage, A. a déclaré qu'elle n'avait certainement pas noté correctement son heure de départ et que c'était probablement "une erreur". A propos de l'enregistrement vidéo, elle a déclaré qu'elle n'avait pas eu l'intention de se moquer du supérieur hiérarchique en question "vu que nous avons déjà fumé à plusieurs reprises devant les membres de la direction à la cafétéria"; c'était, selon elle, de l'humour.

A la fin de cet entretien, la direction du secrétariat général de l'Ordre judiciaire vaudois a signifié à l'employée son licenciement avec effet immédiat, par une lettre remise en mains propres. Cette lettre relatait les manquements reprochés à l'intéressée, soit un faux timbrage le 26 novembre 2014, le fait d'avoir fumé dans les locaux de l'administration lors de la verrée de départ du 28 novembre

2014, ainsi que la publication sur Facebook de la vidéo enregistrée ce soir-là.

B.

A. a ouvert action devant le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (TRIPAC) et a conclu au paiement par l'Etat du montant de 27'263 fr. 60 au titre de salaire du 5 décembre 2014 au 31 mars 2015 (sous déduction des indemnités de chômage allouées), d'une indemnité de 65'091 fr. 60 (9 mois de salaire) au titre de résiliation abusive selon l'art. 60 al. 2 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD), ainsi qu'une indemnité de 43'394 fr. 40 (six mois de salaire) fondée sur l'art. 337c al. 3 CO. Au total, sa prétention s'élevait ainsi à 135'749 fr. 60.

L'Etat de Vaud a conclu au rejet de la demande.

Par jugement du 29 avril 2016, le Tribunal de Prud'hommes a rejeté la demande dans toutes ses conclusions.

C.

Statuant le 2 septembre 2016, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a rejeté l'appel formé par A. contre la décision de première instance.

D.

Par écriture du 1^{er} décembre 2016, A. interjette un recours en matière de droit public au Tribunal fédéral contre l'arrêt du 2 septembre 2016. Elle conclut à sa réforme en ce sens que l'Etat de Vaud doit lui verser un montant de 120'578 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 6 décembre 2014. Subsidiairement, elle conclut au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision.

L'Etat de Vaud conclut au rejet du recours.

Considérant en droit :

1.

Le jugement entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Il s'agit d'une contestation pécuniaire. Le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre donc pas en considération. La valeur litigieuse dépasse par ailleurs le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF).

2.

2.1. La recourante se plaint d'arbitraire dans l'établissement des faits et dans l'appréciation des preuves. La Cour d'appel aurait omis de reproduire les déclarations du témoin E. en lien avec un prétendu litige opposant la recourante à B.. En outre, la juridiction précédente aurait omis de constater - quand bien même ce fait avait été allégué dans le mémoire d'appel - qu'aucun autre collègue de la recourante n'avait été sanctionné à la suite de l'épisode survenu le 28 novembre 2014. Une employée, présente lors de la verrée en question, n'avait pas reçu d'autre sanction qu'une mise en garde informelle qui ne valait même pas un avertissement au sens de la LPers-VD. Enfin, c'est de manière arbitraire que la cour d'appel aurait utilisé, à de multiples reprises, le terme de "fraude" pour qualifier l'enregistrement erroné du temps de travail intervenu le 26 novembre 2014.

2.2. Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement sur la base des faits établis par la juridiction précédente (art. 105 al. 1 LTF); il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été constatés de façon manifestement inexacte, ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 141 IV 317 consid. 5.4 p. 324; 140 III 264 consid. 2.3 p. 266) ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). L'appréciation des preuves est arbitraire lorsque le juge s'est manifestement mépris sur le sens et la portée d'un moyen de preuve, lorsqu'il a omis, sans raison sérieuse, de tenir

compte d'un moyen important propre à modifier la décision attaquée, ou encore lorsqu'il a tiré des déductions insoutenables à partir des éléments recueillis (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références).

2.3. La recourante n'explique pas précisément en quoi les faits non retenus auraient une influence sur le sort de la cause. A propos du témoin E., les juges précédents se sont référés à l'ensemble des témoignages recueillis par la juridiction de première instance pour retenir, à l'instar de celle-ci, qu'un conflit entre la recourante et son chef n'avait pas été démontré. Seul un épisode datant de plusieurs années avant le licenciement de l'intéressée avait été évoqué par le témoin E., qui avait d'ailleurs indiqué que cette affaire "s'était tassée". Quant à la circonstance que d'autres collègues de l'intéressée n'auraient pas été sanctionnés, du moins pas formellement, il n'apparaît pas davantage pertinent du moment que le licenciement ne repose pas, uniquement, sur le fait d'avoir bravé l'interdiction de fumer dans la cafétéria. Enfin, s'il est vrai que la juridiction d'appel a usé des termes "fraude au timbrage", cela résulte du fait qu'elle n'a pas retenu une erreur ou une omission de la recourante, mais un acte volontaire de celle-ci dans la communication d'une heure de départ qui ne correspondait pas à la réalité.

3.

3.1.

Sous le titre "Résiliation immédiate pour de justes motifs" l'art. 61 LPers-VD (RS/VD 172.31) prévoit ceci:

1L'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

2Les articles 337bet 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

Les premiers juges ont considéré - cela n'est pas contesté - que la jurisprudence relative à l'art. 337 CO devait être appliquée par analogie au licenciement pour justes motifs selon l'art. 61 LPers-VD, vu le renvoi de cette disposition à la réglementation du code des obligations. D'ailleurs l'art. 61 al. 1 LPers-VD se réfère à la même notion de justes motifs que celle définie à l'art. 337 al. 2 CO (cf. aussi RÉMY WYLER/MATTHIEU BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique: principes généraux, LPers-CH, LPers-VD, 2017, p. 45).

3.2. La recourante se plaint d'une application arbitraire des art. 61 LPers-VD et 337 CO. Selon elle, rien ne permettrait d'établir qu'elle ait commis une faute et encore moins un acte frauduleux s'agissant de l'écart de timbrage. Même si cet écart devait être retenu, il s'agit d'un manquement unique et de peu d'importance. S'agissant du reproche d'avoir fumé dans les locaux de la cafétéria et d'avoir posté une vidéo sur Facebook, la recourante soutient que ces faits doivent être relativisés. Selon elle, il y avait une permission généralisée de fumer à l'occasion d'apéritifs. Quant à la publication de la vidéo, même si l'on ne peut apprécier "ce genre d'humour", cela ne rend pas pour autant l'acte grave et susceptible, même avec le grief relatif au timbrage, de donner lieu à une résiliation avec effet immédiat. Celle-ci aurait dû être précédée d'un avertissement explicite et clair en ce qui concerne le faux timbrage.

3.3. Sauf dans les cas cités expressément à l'art. 95 LTF, la violation du droit cantonal, y compris du droit fédéral appliqué à titre de droit cantonal supplétif, et la jurisprudence y relative, ne constitue pas un motif de recours en tant que tel. La partie recourante peut uniquement se plaindre que l'application de ce droit par l'autorité précédente consacre une violation du droit fédéral au sens de l'art. 95 let. a LTF, en particulier qu'elle est arbitraire (ATF 140 I 320 consid. 3.1 p. 321; 140 III 385 consid. 2.3 p. 387; 138 V 67 consid. 2.2 p. 69; sur la notion d'arbitraire, cf. ATF 141 IV 305 consid. 1.2

p. 308 s.; 140 III 16 consid. 2.1 p. 18 s.).

3.4. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1 p. 221; 129 III 380 consid. 2.1 p. 382). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 304). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat. Dans son appréciation, le juge doit notamment prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur (arrêt 4A_112/2017 du 30 août 2017 consid. 3.2 et les nombreuses références citées).

3.5. La juridiction d'appel, à la suite du Tribunal de Prud'hommes, a retenu que l'indication erronée du temps de travail ne procédait pas d'une erreur mais bien d'un acte volontaire. Toujours selon les constatations du jugement attaqué, la recourante savait que des fraudes au timbrage n'étaient pas tolérées au sein de l'office, et plus généralement de l'ordre judiciaire, dont elle faisait partie. Elle avait été avertie des conséquences de telles fraudes. Il ressort en outre des constatations du jugement attaqué que l'intéressée, dans sa fonction d'huissière-chef, avait des responsabilités importantes, notamment en matière de gestion du personnel. Elle avait en particulier pour mission d'organiser, de coordonner et de contrôler l'activité des collaborateurs du secteur, d'assumer la responsabilité de contrôle des opérations exécutées, ainsi que de veiller à la diffusion et au respect des règles, normes et directives. Aussi bien la recourante avait-elle délibérément abusé de la confiance inhérente à un système mis en place pour faciliter les missions extérieures des huissiers. Sur la base de ces faits, la juridiction précédente considère que, si les motifs liés à la fumée dans les locaux de l'administration et à la vidéo postée sur le réseau social ne suffisaient pas, à eux seuls, à justifier un licenciement immédiat, ils doivent être pris en compte dans l'appréciation globale de la rupture du lien de confiance des relations entre l'employeur et l'employée. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, la cour d'appel arrive à la conclusion que la continuation des rapports de travail ne pouvait pas être exigée de l'employeur. C'était donc à juste titre, selon elle, que la juridiction de première instance avait retenu l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat.

3.6.

3.6.1. La constatation de la conscience et de la volonté, le point de savoir si une personne était dans l'erreur ou encore dire ce qu'elle savait ou ignorait à un moment donné sont des éléments qui relèvent du fait et qui lient donc le Tribunal fédéral (cf. BERNARD CORBOZ, Commentaire de la LTF, 2^{ème} éd., n o 36 ad art. 105). Sur la base des constatations du jugement attaqué, on retiendra donc en l'espèce une indication volontairement fautive de l'enregistrement du temps de travail au mépris de l'avertissement à ce sujet donné par la hiérarchie. La recourante ne démontre du reste pas en quoi ces constatations de fait seraient arbitraires.

3.6.2. L'indication volontairement inexacte du temps de travail introduit dans le système de timbrage représente une violation grave du devoir de fidélité de l'employé. Le point de savoir si un tel comportement justifie une résiliation immédiate des rapports de travail dépend de l'ensemble des circonstances, en particulier du caractère répété du manquement, de la durée des rapports de travail et du fait qu'il devait être connu du salarié qu'une fraude ou une manipulation dans ce domaine n'était pas tolérée (arrêts 4A_395/2015 du 2 novembre 2015 consid. 3.6; 4C.114/2005 du 4

août 2005 consid. 2.5).

3.6.3. En l'espèce, il est pour le moins douteux qu'une tricherie de timbrage qui se produit une fois au cours d'une durée d'environ quinze années des rapports de service puisse constituer - même pour un cadre et à l'aune de l'arbitraire - un juste motif de résiliation. Dans l'arrêt 4C.114/2005 précité, le Tribunal fédéral n'a pas retenu l'existence d'un juste motif de résiliation dans le cas d'un employé qui n'avait commis qu'une faute unique et qui, il est vrai, n'occupait pas une position de cadre (cf. aussi MARIE-NOËLLE VENTURI-ZEN-RUFFINEN, La résiliation pour justes motifs des contrats de durée, 2007, p. 211 n o 614). En revanche, dans une autre affaire, il a jugé que le fait de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise était propre à ébranler ou à détruire la confiance existant entre les parties, de telle sorte que la poursuite des relations de travail ne pouvait plus être exigée de la part de l'employeur. En l'occurrence, entraient en considération la position de cadre occupée par le salarié et le fait qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage (arrêt 4C.149/2002 du 12 août 2002 consid. 1.3). De même, il a été jugé que le fait de transmettre des données fausses concernant la durée de cours donnés comme moniteur Jeunesse et Sport revenait à remplir les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs. Raisonant par analogie, le Tribunal fédéral a établi un parallèle avec un travailleur astreint à faire contrôler ses heures de travail au moyen d'une timbreuse et qui, systématiquement et sur une longue période, ne timbrait pas de manière honnête (arrêt 2A.72/2005 du 6 mai 2005 consid. 3.3 avec un renvoi à l'arrêt non publié 2P.29/1993 du 4 juin 1993).

Certes, les juges d'appel ont relevé, en l'espèce, que la tricherie s'inscrivait dans un contexte de nombreux éléments douteux constatés par des supérieurs de la recourante. Même si le licenciement immédiat ne pouvait être fondé sur ces fraudes antérieures, la confiance était à leurs yeux d'autant plus irrémédiablement rompue dans ce contexte de soupçons, qu'au premier contrôle concret de l'activité de la recourante une fraude effective avait été mise à jour.

3.6.4. La question soulevée plus haut (consid. 3.6.3 in initio) peut toutefois demeurer indécise. Il en va de même du point de savoir si, comme le suggère la juridiction précédente, des soupçons antérieurs pourraient être pris en considération dans le contexte de la tricherie du 26 novembre 2014. Il convient, en effet, de tenir compte du fait que presque immédiatement après l'épisode du timbrage, sont venus s'ajouter des manquements qui étaient objectivement et subjectivement suffisamment graves pour détruire le rapport de confiance entre employeur et travailleur, et justifier un licenciement immédiat et sans avertissement préalable. Le fait de publier sur Facebook un enregistrement vidéo dans lequel on voyait certains collaborateurs délibérément filmés en train de fumer dans les locaux, et la recourante ainsi qu'une de ses collègues se moquer d'un supérieur hiérarchique nommément désigné, tout en ironisant sur l'interdiction de fumer, est un manquement grave qui est de nature à entraîner une perte de confiance de la part de l'employeur. Au passage, on relèvera qu'en raillant de cette manière l'interdiction de fumer dans les locaux, cette vidéo tend à contredire la thèse de la recourante selon laquelle il existait à cet égard une tolérance de la part des supérieurs. **A cela s'ajoute que d'autres fonctionnaires, régulièrement en contact avec le public, étaient reconnaissables sur la vidéo et qu'ils n'ont peut-être pas donné leur accord à une publicité qui pouvait se révéler gênante pour eux. Un tel comportement de la recourante doit être apprécié d'autant plus sévèrement au regard de la position hiérarchique qu'elle occupait.**

3.6.5. En définitive, l'attitude de celle-ci, appréciée dans son ensemble, dénote une volonté de ne pas se plier aux injonctions et avertissements de l'employeur et un comportement irrespectueux à l'égard d'un supérieur, d'autant moins admissible que l'intéressée ne s'est pas moquée de celui-ci dans un cercle restreint mais au travers d'une publication sur un réseau social largement accessible et mise en ligne pendant plusieurs jours. Dans ces conditions, la juridiction précédente n'a pas fait une application arbitraire des art. 61 LPers et 337 CO (applicable au titre de droit cantonal supplétif). Même si elle a surtout mis l'accent sur la fraude au timbrage pour justifier sa décision, celle-ci n'est

en tout cas pas arbitraire en son résultat (cf. ATF 141 I 49 consid. 3.4 p. 53; 140 III 16 consid. 2.1 p. 18; 140 III 167 consid. 2.1 p. 168).

3.6.6. Il s'ensuit le rejet des prétentions pécuniaires fondées sur un congé prétendument injustifié.

4.

Mal fondé, le recours doit être rejeté. La recourante, qui succombe, supportera les frais de justice (art. 66 al. 1 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 3'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties, au Tribunal cantonal du canton de Vaud, Cour d'appel civile, et au Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale.

Lucerne, le 12 décembre 2017

Au nom de la Ire Cour de droit social
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Maillard

La Greffière : Fretz Perrin