

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 8 septembre 2010

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Giroud et Denys
Greffière : Mme Brabis

**Art. 16 al. 1, 50, 59 al. 3 LPers-VD; 135 ss RLPers-VD; 46 ss LJT;
451 ch. 2, 452 al. 1ter et al. 2 CPC**

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par l'**I._____** contre le jugement rendu le 9 novembre 2009 par le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale dans la cause divisant le recourant d'avec **L._____**, à Morges.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 9 novembre 2009, notifié aux parties le 15 juin 2010, le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale a annulé 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 L. _____ (I), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II) et rendu le jugement sans frais ni dépens (III).

La Chambre des recours fait sien dans son entier de l'état de fait du jugement, qui est le suivant.

« 1. L. _____, ci-après le demandeur, né le 24 février 1968, est entré au corps de la police cantonale le 1^{er} mai 1990.

2. Le 1^{er} 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 E. _____ au D. _____ depuis 2006, avec une interruption de six mois entre le 1^{er} 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 G. _____ à Morges.

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 Morges, le sergent K. _____, 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 [...] SA, gérante de l'établissement public G. _____ à Morges, 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 Y._____, serveuse au G._____, A._____, gérant de l'établissement et contre les trois auteurs de la lettre du 16 décembre 2008, à savoir MM. A._____, T._____ et H._____. Les procédures sont actuellement pendantes.

8. Dans une note interne du 16 décembre 2008, B._____, chef d'E._____ 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'E._____. 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'E._____ 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 "Morges en Fête" durant le week-end des 25 et 26 octobre 2008, alors que le planning prévoyait sa présence au [...] 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 [...] 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 G._____, 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 [...], 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 E._____ 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

J._____ 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 [...], il est rappelé : « Des efforts sont relevés. Le V._____ précise toutefois dans une note que le L._____ 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 [...] 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 M._____, 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 G._____ 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 du D._____, R._____, relatait que le Service de défense incendie et de secours à N._____, 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 L._____ 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^{er} juin 2009, le demandeur a pu regagner son ancienne affectation au Z._____.

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: W._____, Q._____, B._____ et P._____.

a. Le témoin W._____ a indiqué avoir fait la connaissance du demandeur dans le cadre du corps des pompiers de N._____. 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 G._____. 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 G._____ 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 Q._____ 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 Z._____, 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 B. _____ 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 [...] 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 P. _____, 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 G. _____ 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 Morges. Pour le témoin, un [...] 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 G. _____ a été pour le témoin la « goutte d'eau qui fait déborder le vase ».

23. Ont été entendus lors de la seconde audience, C. _____, K. _____, R. _____ et V. _____.

a. Le témoin C. _____ 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 K. _____, ayant quitté la profession de gendarme depuis, a travaillé à Z. _____ avec le demandeur jusqu'en 2008. Il était planton au poste de gendarmerie de Morges 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 R. _____, 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 [...], par exemple à cause de ses absences répétées. En outre, il lui reproche d'avoir été vu à la manifestation « Morges en fête » 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 G. _____ signifiée au demandeur. Le témoin a interrogé les deux gérants du G. _____ et le commandant du corps de pompiers de Morges. Les questions qu'il leur a posées portaient sur l'interdiction d'entrée au G. _____ 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 V. _____, 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. I. _____ en a sollicité la motivation par courrier du 12 novembre 2009. »

Le tribunal a retenu que le demandeur n'avait fait l'objet d'aucune sanction et n'avait été ni rétrogradé, ni victime d'une diminution de salaire, ce qui laissait penser que ses fautes n'avaient pas été considérées comme véritablement graves. Les premiers juges ont indiqué que le rapport établi le 26 décembre 2008 par le lieutenant R. _____ ne pouvait pas être considéré comme une enquête de proximité, mais était simplement une enquête interne extrêmement sommaire, qui n'avait pas fait l'objet des vérifications les plus élémentaires et ne permettait pas au tribunal de se prononcer sur le bien-fondé de l'avertissement avec menace de résiliation du contrat prononcé le 15 mai 2009. Ils ont relevé que le demandeur n'avait pas pu être entendu au sujet des faits qui lui étaient reprochés conformément à l'art. 136 RLpers (Règlement d'application de

la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud, RSV 172.31.1). A titre subsidiaire, ils ont considéré que la décision d'avertissement prononcée à l'encontre du demandeur était disproportionnée, compte tenu du caractère très sommaire de l'enquête effectuée par le lieutenant R._____.

B. L'I._____ a recouru contre ce jugement par acte motivé du 14 juillet 2010 en concluant à sa réforme en ce sens que l'avertissement assorti d'une menace de résiliation prononcé le 15 mai 2009 est confirmé.

Par mémoire du 20 août 2010, l'intimé L._____ a conclu au rejet du recours.

En droit :

1. Le recours est dirigé contre un jugement du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TRIPAC). Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD (Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud, RSV 172.31), les dispositions de procédure fixées au titre II, chapitre II de la LJT (Loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail, RSV 173.61) s'appliquent par analogie. Sont donc notamment applicables les art. 46 ss LJT relatifs à la procédure de recours (CREC I 2 mars 2006/252, cité par Ducret/Osojnak, Procédures spéciales vaudoises, Lausanne 2008, n. 16 ad. art. 46 LJT, p. 319). Sous réserve des art. 47 à 52 LJT, le recours est soumis aux règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire (art. 46 al. 2 LJT).

Par renvoi des dispositions susmentionnées (art. 46 al. 2 LJT et 16 al. 1 LPers-VD), le recours en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) et le recours en nullité (444 CPC) sont ouverts.

En l'espèce, le recours motivé (art. 48 LJT) tend exclusivement à la réforme du jugement. Interjeté en temps utile (art. 47 LJT) par une partie qui y a intérêt, il est recevable en la forme. Les conclusions ne sont en outre pas nouvelles.

2. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement rendu par le TRIPAC, le pouvoir d'examen de la Chambre des recours est défini par les art. 452 al. 1^{er} et al. 2 et 456a CPC, applicables par renvoi des art. 16 al. 1 LPers-VD et 46 al. 2 LJT (JT 2003 III 3). La cour de céans revoit en conséquence librement la cause en fait et en droit, développant son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci.

En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il y a cependant lieu de le compléter sur les points suivants :

- entendu en qualité de témoin, l'adjudant B._____ a notamment déclaré qu'il avait noté s'agissant du recourant en 2007 sept arrivées tardives et quelque huit jours de maladie « *en fin de semaine ou après une fin de semaine* » et en 2008 cinq arrivées tardives et quatre jours de maladie;

- entendu en qualité de témoin, le commandant P._____ a notamment déclaré que le recourant avait été expulsé de l'établissement G._____ à trois reprises;

- entendu en qualité de témoin, le lieutenant R._____ a notamment déclaré que le recourant avait été absent les 25 et 26 octobre 2008 en prétendant qu'il était malade alors que ce n'était pas le cas et qu'interrogé à ce sujet, il avait admis avoir commis une erreur et avait exprimé des regrets. Ce témoin a encore déclaré qu'il avait établi une note

le 18 décembre 2008 concluant à ce que le recourant soit démis de sa fonction et déplacé parce qu'il avait perdu toute crédibilité. Ce témoin a aussi déclaré que le retour du recourant après qu'il eut été déplacé, avait été accueilli par ses collègues avec un « *sentiment de grogne générale* ». Le témoin a enfin déclaré qu'à au moins deux reprises, « *une patrouille de Z._____ [avait] été interpellée par des gens qui disaient avoir vu le [recourant] avoir consommé passablement d'alcool* » et que l'adjudant [...] lui avait « *dit d'être vigilant sur les problèmes d'alcool latents* » du recourant;

- entendu en qualité de témoin, le capitaine V._____ a notamment déclaré qu'il avait entendu dire que le recourant «*buvait parfois plus que de raison, hors service* », que son surnom était « [...] » et que l'alcool pouvait « *avoir un certain impact sur ses arrivées tardives ou ses absences* »;

- dans un rapport du 18 décembre 2008 adressé au Commandant de la gendarmerie, l'adjudant R._____ a exposé que le recourant s'était absenté les 25 et 26 octobre 2008 pour raisons de santé alors que son chef d'unité se trouvait en vacances, qu'il s'était cependant rendu à une fête à Morges et qu'il avait ensuite « *reconnu son erreur et exprimé ses regrets* ». Il a relaté dans le même document divers manquements du recourant depuis 2005, notamment des « *problèmes d'alcool* », des arrivées tardives et des absences pour maladie suscitant le doute, manquements ayant fait l'objet de mesures à son égard;

- par lettre du 16 décembre 2008, les exploitants de l'établissement G._____ ont signifié au recourant une interdiction d'entrer dans celui-ci en lui déclarant notamment ce qui suit: « *Votre attitude est inqualifiable, et si, comme le 14 courant à 5 heures 30 du matin, malgré nos interdictions orales des 10 et 11, répétée le 13 courant au soir lors de notre entretien au restaurant [...], vous insistez encore à vouloir entrer dans notre établissement, nous appellerons de vaines gendarmes pour vous en déloger* »;

- l'un des exploitants susmentionné a établi un descriptif chronologique des faits ayant conduit à l'envoi de sa lettre du 16 décembre 2008, qui a été annexé au rapport de R._____ du 26 décembre 2008, celui-ci y déclarant que les exploitants lui semblaient faire preuve de bonne foi;
- entendu le 2 mars 2009 par l'officier d'état major O._____, sur ordre du Commandant de la Gendarmerie, l'intimé a notamment déclaré au sujet d'une dispute ayant éclaté à l'établissement G._____ qu'il avait alors prononcé les mots « *mais quelle pute celle-là* » en s'adressant à son amie [...] mais en parlant d'une dénommée [...] présente dans l'établissement, qui l'avait entendu. Il a également déclaré qu'il était « *toujours suivi périodiquement par la FVA (réd. Fondation vaudoise contre l'alcoolisme), afin d'évaluer [sa] situation* »;
- par lettre du 5 mars 2009 au Juge d'instruction de l'arrondissement de La Côte, l'intimé a notamment déclaré que, les 9, 10 et 11 décembre 2008, il s'était vu enjoindre par un gérant de ne plus pénétrer dans l'établissement G._____ mais qu'il y était cependant retourné le 14 décembre 2008;
- par lettre du 28 avril 2009, l'intimé a déclaré qu'il avait déposé plainte pénale « *contre la direction* » de l'établissement G._____, son gérant et une des serveuses.

La cour de céans retient des témoignages précités, qui apparaissent fiables, ainsi que des pièces mentionnées que l'intimé est à l'origine d'absences injustifiées et qu'il a commis des abus d'alcool de manière réitérée. Pour le surplus, la cour de céans fait sien l'état de fait retenu en première instance.

2. a) Aux termes de l'art. 8 al. 1 LPol (Loi du 17 novembre 1975 sur la police cantonale, RSV 133.11), les fonctionnaires de police sont soumis à la loi sur le statut général des fonctions publiques cantonales.

Cette loi ayant été abrogée et remplacée par la LPers-VD, les fonctionnaires de police sont désormais soumis à celle-ci.

b) Sous réserve des cas d'application des art. 61 LPers-VD (résiliation immédiate pour de justes motifs) et 63 LPers-VD (suppression de plusieurs postes), l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit (art. 59 al. 3 LPers-VD et 135 RLPers-VD). En vertu de l'art. 59 al. 3 LPers-VD, l'autorité d'engagement motive la résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (let. a), l'inaptitude avérée (let. b) ou la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (let. c).

La procédure est régie par l'art. 136 RLPers-VD, qui prévoit que l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés (al. 1). Le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (al. 2).

Selon l'art. 137 al. 1 RLPers-VD, l'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat (art. 59 LPers-VD) ou de renvoi avec effet immédiat (art. 61 LPers-VD). Il peut prévoir un délai d'épreuve qui ne dépasse pas deux ans (art. 137 al. 2 RLPers-VD).

L'avertissement doit être adapté aux fautes commises par le collaborateur et ne doit pas forcément contenir une menace de licenciement (CREC I 23 octobre 2006/896).

L'avertissement permet de respecter une certaine gradation dans l'évolution des relations de travail lorsque les choses ne vont pas comme elles 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, l'avertissement constituera souvent la première pièce du dossier (cf. Exposé des motifs et projet de loi n° 212 sur

le personnel de l'Etat de Vaud, in Bulletin des séances du Grand Conseil du canton de Vaud du 4 septembre 2001, p. 2225).

3. a) Aux termes de l'art. 50 LPers-VD, le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité. Il accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle. Il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration (al. 1); le collaborateur 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 (al. 2). Agit conformément aux intérêts de l'Etat, le collaborateur qui respecte ses devoirs de fidélité et de discrétion. Il s'abstient de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage (art. 124 al. 1 RLPers-VD). En tout temps, le collaborateur doit se montrer digne de la confiance placée en lui (al. 2).

Dans un arrêt du 12 avril 2000, rendu en application de la loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales (le Statut), alors en vigueur, la Chambre des recours avait considéré que « les articles 14, 22 alinéa 1^{er} (« les fonctionnaires doivent en toutes circonstances agir conformément aux intérêts de l'Etat de Vaud et s'abstenir de tout ce qui pourrait lui causer perte ou dommage ») et 29 du Statut exigeant du fonctionnaire diligence, conscience et fidélité correspondent pour l'essentiel aux devoirs généraux du travailleur résultant de l'article 321a CO. En revanche, d'autres dispositions posent des exigences supplémentaires à la charge du fonctionnaire, respectivement du fonctionnaire de police. Ainsi, selon l'article 22 alinéa 2 du Statut, par leur attitude en service et hors service, comme dans leurs relations officielles avec le public, les fonctionnaires doivent se montrer dignes de la considération et de la confiance que leur situation officielle exige » (CREC I 12 avril 2000/146).

L'art. 50 al. 1 LPers-VD ne reprend, en modifiant les termes, que l'art. 22 al. 1 du Statut. L'art. 22 al. 2, en revanche, qui concernait explicitement "l'attitude en service et hors service", n'a pas été repris.

Si l'art. 50 al. 2 LPers-VD utilise les termes « de manière professionnelle », « dans le respect (...), des missions et des directives de son supérieur », termes qui pourraient faire penser que cet article ne viserait que les comportements dans le cadre professionnel proprement dit, il utilise toutefois également des termes plus généraux tels que « en toutes circonstances », « conformément aux intérêts de l'Etat et du service public » et « dans le respect des normes en vigueur », qui peuvent aussi viser des actes commis hors service. Dès lors qu'il ne s'agissait pas au moment d'adopter la LPers-VD de remettre en cause le principe des devoirs fixés par l'ancien Statut mais de les adapter, il n'apparaît pas que la volonté du législateur ait été d'exclure dans tous les cas la prise en considération de tels actes commis hors service. L'art. 124 RLPers-VD qui prévoit que le collaborateur doit se montrer en tout temps digne de la confiance qui est placée en lui ne fait dès lors que préciser et non étendre le champ d'application de la norme légale (CREC I 23 octobre 2006/896).

b) Il ressort de ce qui précède que les collaborateurs de l'Etat peuvent mener librement leur vie privée, mais que les actes commis hors service entrent dans le champ d'application de l'art. 50 LPers-VD et peuvent justifier des sanctions disciplinaires. Le devoir de loyauté implique que le collaborateur de l'Etat se comporte en service et hors service de manière à pouvoir accomplir convenablement sa tâche (ATF 108 la 172).

4. Le recourant conteste que, comme l'ont retenu les premiers juges au chiffre V3 en page 25 du jugement, l'intimé n'ait fait l'objet d'aucune sanction avant l'avertissement litigieux, ce qui selon eux « peut tendre à faire penser que ses fautes n'ont pas été considérées comme véritablement graves ». Il fait valoir que la promotion de l'intimé a été suspendue et qu'il s'est vu retirer la fonction de sous-chef d'une U._____. On constate dans ce sens que le jugement lui-même relève que le dossier du recourant contient de nombreuses notes de ses supérieurs hiérarchiques et des mises en garde verbales. Cependant, peu importe ces

précédents dès lors que rien n'imposait à l'autorité hiérarchique de l'intimé de faire précéder l'avertissement litigieux de sanctions moindres.

5. Le recourant conteste que, comme on le lit en page 26 du jugement, le rapport établi le 26 décembre 2008 par le lieutenant R._____ au sujet du comportement de l'intimé, notamment dans l'établissement public G._____, n'ait pas constitué une base suffisante pour prononcer un avertissement avec menace de résiliation.

Il est vrai, s'agissant dudit comportement, que ce rapport a été établi en peu de temps, que son auteur s'est notamment fondé sur les déclarations des tenanciers de l'établissement précité qui sont contestées par l'intimé et que ce dernier a déposé plainte pénale contre ceux-ci. Mais il n'y a pas à reprocher à l'autorité hiérarchique de l'intimé de n'avoir pas effectué une enquête approfondie ou équivalant à celle d'un juge d'instruction. Sans qu'il faille démêler les versions des faits des protagonistes, les circonstances qu'une prise de renseignements rapide a permis d'établir suffisaient à justifier un reproche à l'encontre de l'intimé, qui est venu s'ajouter à d'autres griefs. Il est ainsi établi que l'intimé a participé à une dispute dans l'établissement G._____, qu'il y a tenu à haute voix des propos inconvenants, qu'il a été expulsé manu militari par un gérant et qu'il s'est vu interdire à trois reprises d'y pénétrer mais y est néanmoins retourné. Quels que soient les torts respectifs des intéressés, il n'est certainement pas acceptable qu'un gendarme censé garantir l'ordre public au sens large se compromette dans la mesure précitée, fût-ce dans sa vie privée, ce qui ne saurait arriver à tout un chacun sans qu'il y ait donné matière. Le supérieur hiérarchique de l'intimé était dès lors fondé à lui reprocher un comportement incompatible avec sa fonction.

Contrairement à ce que soutient l'intimé, le grief susmentionné, en tant qu'il s'ajoutait à d'autres reproches, permettait de fonder un avertissement. On ne saurait en effet faire abstraction des absences injustifiées de l'intimé, établies par témoins. Il en va de même pour le fait qu'il a commis des abus d'alcool, comme cela est établi par

témoins, et qu'il demeure exposé à de tels abus, comme il l'admet lui-même en indiquant qu'il est suivi par un organisme spécialisé. Surtout, est d'un poids particulier l'évènement du 15 décembre 2008, au cours duquel l'intimé a tenté d'obtenir d'un planton de téléphone qu'il n'enregistre pas lui-même une plainte pénale en violation de ses devoirs, ce qui ne peut s'interpréter que comme une manoeuvre destinée à éviter que son supérieur hiérarchique n'en soit informé.

Au vu de ce qui précède, les premiers juges ont nié à tort que les conditions d'un avertissement n'étaient pas réunies. Compte tenu des divers faits qui peuvent être mis à charge de l'intimé et de leur gravité, au regard de la fonction exercée, l'avertissement avec menace de résiliation prononcé par la Cheffe du Département est conforme au principe de proportionnalité.

6. En conclusion, le recours, bien fondé, doit être admis et le jugement réformé au chiffre I de son dispositif en ce sens que la requête de L._____ est rejetée. Le jugement peut être confirmé pour le surplus.

S'agissant d'un conflit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 3 CO, 16 al. 6 LPers et 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile, RSV 270.11.5]).

Ayant procédé sans l'assistance d'un avocat, le recourant n'a pas droit à des dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
p r o n o n c e :

- I. Le recours est admis.
- II. Le jugement est réformé au chiffre I de son dispositif comme il suit :

I.- La requête de L. _____ est rejetée.

Le jugement est confirmé pour le surplus.

- III. L'arrêt est rendu sans frais ni dépens.
- IV. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 8 septembre 2010

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Conseillère d'Etat Jacqueline De Quattro, Département de la sécurité et de l'environnement (pour l'I. _____),
- Me Dominique-Anne Kirchhofer, avocate (pour L. _____),

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale.

La greffière :