

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 9 juin 2022

dans la cause

M. _____

c/

ETAT DE VAUD

Avertissement (art. 59 LPers-VD et 135 ss RLPers-VD)

MOTIVATION

Audiences : 1^{er} novembre 2021, 13 et 27 janvier et 9 juin 2022

Présidente : Mme Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Assesseurs : MM. Doru Mihail TRANDAFIR et François DELAQUIS

Greffier : M. Nathan PETERMANN, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 9 juin 2022, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) M. _____ (ci-après : le demandeur), né le [...] 1980, a débuté ses fonctions auprès de la Police municipale de [...] en 2002, avant d'être engagé, en 2006, par l'ÉTAT DE VAUD (ci-après : le défendeur) au sein de la Police cantonale vaudoise en qualité de gendarme.

b) Le demandeur a été promu au grade de Caporal avec effet au 1^{er} janvier 2013. Il a notamment fonctionné au sein [...]. Il occupe actuellement une place administrative au sein de la Police cantonale.

2. a) Le 15 mai 2017, le Commandant de la Police cantonale a dénoncé le demandeur au Procureur général en lui reprochant un écart de comportement lors d'une intervention le [...] 2017.

b) Par jugement du [...] 2019, le Tribunal de police de l'arrondissement de Lausanne a reconnu le demandeur coupable d'abus d'autorité au sens de l'art. 312 du Code pénal suisse et l'a condamné à une peine pécuniaire de 5 jours amendes, à 40 francs le jour-amende, avec sursis.

c) En substance, le Tribunal a retenu les faits suivants :

ca) Le [...] 2017, le demandeur, accompagné d'un collègue, a procédé à l'arrestation de M. V. _____ qui circulait sur l'autoroute en dépit d'une mesure de retrait de permis de conduire depuis le [...] 2017. Malgré le refus d'obtempérer de V. _____, le demandeur et son collègue ont réussi à le neutraliser pour le conduire au Centre de police de la Blécherette.

Lors du trajet en voiture, au moment de sortir du véhicule, puis lorsqu'il a été amené au box de fouille, V._____, nerveux et agressif, s'est montré oppositionnel à chaque étape, résistant physiquement à tout ce qui lui était demandé et obligeant les gendarmes à faire usage de la force.

cb) Au centre de police de la Blécherette, V._____ s'est opposé à une fouille corporelle, ce qui a contraint trois gendarmes à faire usage de la force pour le maîtriser. Alors que V._____ résistait, mais ne constituait plus une menace, le demandeur, qui se trouvait à l'entrée du box de fouille avec un autre collègue, est entré dans le local pour asséner deux coups de poing à V._____, avant de se faire sermonner par son supérieur hiérarchique et de sortir du box. V._____ a finalement été plaqué au sol par les gendarmes et a été menotté par le demandeur qui était entre temps revenu dans la pièce.

cc) Lors de son audition, le demandeur a affirmé qu'en entrant dans le box pour aider ses trois collègues à maîtriser V._____, il se serait penché pour frapper ce dernier, avec le dos de la main, au niveau des parties génitales, techniques de neutralisation qui serait soi-disant enseignée lors des cours de formation en matière de sécurité personnelle. Ce geste n'aurait pas permis de maîtriser V._____. Aussitôt après avoir donné cette frappe et au moment où il s'est redressé, le demandeur aurait senti que V._____ venait contre lui, ce qui aurait provoqué un geste instinctif, à savoir un coup de poing au menton.

cd) La version du demandeur ne pouvait être retenue car elle contredisait les déclarations de ses quatre collègues. Ces derniers n'ont en effet pas vu que le demandeur aurait en premier lieu frappé V._____ au niveau de l'entrejambe. Ils ont tous les quatre affirmé que le demandeur est entré subitement dans le box pour frapper V._____ avec le poing au niveau du menton, sans explication apparente.

d) Le Tribunal de police a qualifié la culpabilité du demandeur de légère au vu des circonstances dans lesquelles les faits se sont produits, à

savoir une longue intervention lors de laquelle V._____ s'est montré difficile et menaçant, rendant de surcroît le climat de travail du demandeur et de ses collègues tendu et propre à influencer négativement l'état d'esprit du demandeur. A décharge de ce dernier, le Tribunal de police a soulevé qu'il avait exprimé des regrets et admis avoir commis une erreur.

A son considérant 4, le jugement relève ce qui suit.

« Enfin, à l'attention éventuelle de la hiérarchie du prévenu, qui par hypothèse pourrait lire la présente décision, on se permettra d'ajouter que, de l'avis de l'autorité judiciaire de céans, il paraît disproportionné, au vu des circonstances du cas, que M._____ soit davantage sanctionné encore. »

3. a) Le 7 mai 2020, le commandant de la Police cantonale a informé le demandeur qu'il avait porté le jugement du Tribunal de police de l'arrondissement de Lausanne à la connaissance de la Conseillère d'État, Cheffe du département de l'environnement et de la sécurité.

Le commandant de la Police cantonale a adressé un préavis à la Conseillère d'État pour qu'elle prononce une mesure d'avertissement avec menace de résiliation du contrat de travail.

b) Par courrier daté du 15 mai 2020, la Conseillère d'État a informé le demandeur qu'elle avait décidé de prononcer un avertissement assorti d'une menace de résiliation du contrat, conformément à l'art. 59 de la Loi sur le personnel de l'État de Vaud.

Le demandeur a été invité à exercer son droit d'être entendu dans les 10 jours par écrit ou lors d'un entretien le 26 mai 2020 à 10h30.

c) Le 25 mai 2020, par l'intermédiaire de son conseil, le demandeur a adressé ses déterminations écrites à la Conseillère d'État.

Le demandeur a jugé l'avertissement avec menace de résiliation du contrat disproportionné. Il a rappelé que l'infraction commise le [...] 2017 était un épisode isolé dans sa carrière de caporal, qu'il avait exercé sa fonction à satisfaction depuis lors et qu'il bénéficiait d'une bonne réputation professionnelle.

Le demandeur a également soutenu qu'il n'avait commis qu'une faute de peu de gravité. Pour étayer son argumentation, il a rappelé que le Tribunal de police avait qualifié sa culpabilité de légère et qu'il avait prononcé une peine clémente avec sursis en raison du risque de récidive très faible, voire quasi-nul. Il s'est également prévalu du considérant 4 du jugement du [...] 2019 au terme duquel l'autorité pénale invitait la hiérarchie du demandeur à ne pas le sanctionner davantage.

Le demandeur a encore soutenu qu'il avait déjà été sanctionné par sa hiérarchie, notamment en raison de la suspension de sa promotion durant la procédure pénale, puis par le refus d'une telle promotion au terme de la procédure. Le demandeur a complété son argumentaire en affirmant que l'autorité d'engagement aurait dû prendre en compte les problèmes de santé intervenus lors de sa carrière et qui ont, dans les faits, eu valeur de sanction.

Le demandeur a finalement conclu à ce que la Conseillère d'État renonce à prononcer un avertissement avec menace de résiliation du contrat ou, subsidiairement qu'elle lui adresse une mise en garde verbale, conformément à ce que prévoit l'ordre de service 1004 à son art. 5 pour les fautes de peu de gravité.

d) Le 29 mai 2020, la Conseillère d'État a prononcé un avertissement à l'encontre du demandeur avec menace de résiliation du contrat en application de l'art. 59 LPers-VD et 135 et 137 RLPers-VD.

Il a été retenu dans la décision que le demandeur avait eu recours à des moyens disproportionnés et injustifiés lors de la fouille de V._____, certes récalcitrant, mais maîtrisé par trois collègues. Ce

comportement dénotait un manque de maîtrise de soi-même, ce qui était incompatible avec la fonction de gendarme et la réputation de la Police cantonale. A sa décharge, il a été précisé que le demandeur s'était immédiatement retiré de la pièce et avait averti son supérieur hiérarchique.

La Conseillère d'État a qualifié cette faute professionnelle de grave, entachant le lien de confiance avec le demandeur, ce qui devait mener à une sanction disciplinaire.

4. a) Il ressort des diverses évaluations personnelles du demandeur produites au cours de la présente procédure (entre 2010 et 2021) que le demandeur est une personne compétente, motivée et soucieuse d'accomplir au mieux son travail. Il a également été félicité ponctuellement et à plusieurs reprises pour diverses interventions. En revanche, le demandeur a manifesté quelques difficultés sur le plan relationnel avec ses collègues, se montrant parfois trop pointilleux, agaçant, directif et exigeant, irritant certains de ses collègues. Quoi qu'il en soit, ses supérieurs hiérarchiques ont à chaque fois noté les efforts entrepris par le demandeur à la suite de ces évaluations. Hormis ces quelques problèmes relationnels et le cas en discussion dans la présente procédure, le demandeur n'a jamais commis de faute professionnelle dans le cadre de son travail auprès du défendeur.

b) Le demandeur a subi deux accidents ischémiques transitoires (AIT) au cours de sa carrière professionnelle, le deuxième ayant eu lieu en juin 2017, soit la veille de sa reprise de travail après la survenance des faits qui lui sont reprochés. Le Dr S. _____ a soulevé que la cause directe dudit AIT n'était pas connue, mais que le stress important résultant de la reprise des fonctions du demandeur était sans doute un facteur causal indirect.

c) Le 1^{er} janvier 2018, le demandeur aurait dû être promu au grade de Sergent. Cette promotion a cependant été suspendue en raison

de la procédure pénale pendante devant le Tribunal de police, retardant dès lors une augmentation salariale.

5. a) Le demandeur a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale d'une requête de conciliation datée du 29 juin 2020, dirigée contre le défendeur, en prenant les conclusions suivantes :

« ...Principalement

I. Annuler la décision rendue le 29 mai par la Cheffe du Département de l'environnement et de la sécurité.

Subsidiairement

II. Annuler la décision rendue le 29 mai par la Cheffe du Département de l'environnement et de la sécurité.

III. Dire que le supérieur hiérarchique du Caporal M. _____ doit être invité à adresser à ce dernier une mise en garde verbale pour les faits du [...] 2017 ayant conduit à sa condamnation par jugement du [...] 2019. »

b) Une audience de conciliation s'est tenue sans qu'elle n'aboutisse à un accord. Une autorisation de procéder a été délivrée le 29 janvier 2021 au demandeur.

c) Le 29 avril 2021, le demandeur a ouvert action contre le défendeur devant le Tribunal de céans, en prenant les mêmes conclusions que celles figurant dans sa requête de conciliation.

d) Dans sa réponse datée du 14 octobre 2021, le défendeur a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

e) Dans ses déterminations du 1^{er} novembre 2021, le demandeur a persisté dans ses conclusions.

6. a) Le Tribunal a tenu quatre audiences d'instruction et de jugement, le 1^{er} novembre 2021, les 13 et 17 janvier 2022, ainsi que le 9 juin 2022.

b) Lors de l'audience du 13 janvier 2022, le Tribunal a procédé à l'interrogatoire du demandeur ; jointes au procès-verbal d'audience, ses déclarations peuvent être résumées comme suit :

En ce qui concerne son avertissement avec menace de résiliation du contrat, le demandeur a considéré cette sanction comme la plus sévère hormis la résiliation immédiate des rapports de travail. Il a également manifesté son étonnement d'être sanctionné de la sorte alors que le Tribunal de police ne l'avait sanctionné que pour une faute sans gravité et avait réduit de moitié la peine requise par le procureur.

En ce qui concerne les faits du 30 avril 2017, le demandeur a, en substance, répété la version des faits qu'il avait soutenue devant le Tribunal de police lors de son audition. Il a rappelé que V._____ ne s'était pas laissé arrêter facilement et qu'il avait dû, avec l'aide de son collègue, se reprendre à plusieurs reprises avant de pouvoir le mettre dans leur véhicule et l'amener au centre de Police de la Blécherette. Le demandeur a également soulevé que lorsqu'il était en dehors du box de fouille et qu'un de ses collègues tentait de maîtriser V._____, on lui a proposé de prendre sa place, ce qu'il a refusé. Cette attitude démontrerait que le demandeur ne souhaitait pas en découdre avec V._____, sans quoi il aurait saisi cette occasion de remplacer son collègue. Ce n'est que lorsque, par l'embrasement de la porte, il a remarqué que ses trois collègues n'arrivaient pas à faire façon de V._____, que le demandeur aurait décidé de leur prêter main forte en entrant dans le local afin de donner une frappe à V._____ aux parties génitales, ce qui aurait permis à ses collègues de le maîtriser. Lorsqu'il se serait redressé, il aurait vu V._____ au-dessus de lui et aurait craint de se prendre un coup de tête, ce qui aurait déclenché chez lui une autre frappe qui aurait à peine effleuré V._____. Son supérieur hiérarchique aurait, selon les termes du demandeur, disjoncté en lui reprochant d'agir de manière non professionnelle. Le demandeur a finalement précisé que V._____ avait pu être maîtrisé avec l'aide d'un grand câble de tension, ce qui dénotait de sa dangerosité et de la complexité de cette intervention.

Le demandeur a rappelé que V._____ s'est par la suite excusé de son comportement, après avoir prétendu s'être réveillé le lendemain avec des tuméfactions à droite de son visage. Compte tenu du fait que le demandeur est droitier, ces blessures ne pourraient pas lui être imputées. Il a encore déploré que la dénonciation de son supérieur ait fait état d'une frappe qu'il aurait donnée gratuitement à un prévenu modèle, alors que V._____ était particulièrement récalcitrant lors de cette intervention.

Au sujet des sanctions administratives imposées par l'autorité d'engagement dans le cadre d'autres affaires, le demandeur s'est plaint de ne pas avoir été traité de manière similaire, voire plus sévèrement, que des collègues pour des faits beaucoup moins graves. Il a ainsi fait référence à certains gendarmes ayant commis des infractions à la LCR et qui n'ont pas été sanctionnés administrativement, à un collègue qui a sprayé des sacs de couchage de migrants et qui s'est vu reprocher uniquement une faute de moyenne gravité, sans être dénoncé à l'autorité pénale et à un autre gendarme qui a tiré des coups de feu sur la voiture de ses voisins et dont la faute aurait été qualifiée de grave.

Pour le surplus, le demandeur a précisé n'avoir jamais été entendu par la Police cantonale vaudoise sur cette affaire.

c) L'audience du 27 janvier 2022 a été consacrée aux auditions en qualité de témoins de L._____, Z._____ et R._____, ainsi qu'à l'interrogatoire du défendeur. Jointes au procès-verbal d'audience, leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

ca) L._____ n'a pas travaillé avec le demandeur, hormis lors d'une patrouille en 2010. Le témoin a été sanctionné par le défendeur pour un écart de conduite, à savoir l'usage illicite de son spray au poivre sur des sacs de couchages appartenant à des migrants à proximité d'un sleep-in. Interrogé sur le degré de faute que la hiérarchie avait retenu à

son égard pour ces faits, le témoin n'a pas pu répondre à cette question. Il a cependant confirmé ne pas avoir été dénoncé à l'autorité pénale.

cb) Le témoin Z. _____ travaille depuis plusieurs années avec le demandeur qui est sous les ordres de son collègue adjoint. Il a confirmé que le demandeur travaillait de manière adéquate dans son rôle d'opérateur et qu'il n'avait rien de particulier à signaler à son sujet. Il a finalement précisé qu'il n'était pas amené à évaluer le travail du demandeur et que, le concernant, rien ne lui était remonté.

cc) Le témoin R. _____ est un collègue du demandeur. Ils ont travaillé ensemble en 2017 et en 2018, puis entre janvier 2020 et l'été 2021. Compte tenu du fait qu'il occupe la même fonction que le demandeur et qu'il n'est pas son supérieur, le témoin n'a pas pu juger la qualité de travail du demandeur, mais a précisé que lorsqu'il avait eu à reprendre une tâche commencée par ce dernier, il n'avait rien eu à lui reprocher. Pour le surplus, il a confirmé n'avoir eu aucun souci direct avec le demandeur.

cd) J. _____, commandant remplaçant et représentant du défendeur, a été entendu au sujet de la procédure disciplinaire menée à l'encontre du défendeur. Le témoin a statué sur la sanction retenue à l'encontre du demandeur avec le commandant, mais n'a pas participé à la procédure pénale auprès du Tribunal de police.

Le témoin a détaillé la manière dont les procédures disciplinaires sont entreprises au sein de la Police cantonale vaudoise. En cas de condamnation pénale, les collaborateurs sont sanctionnés selon ce qui est déterminé dans l'ordre de service (ci-après : OS) 1004. Les sanctions à appliquer sont discutées au sein du comité directeur qui est composé du commandant de police, du commandant de la gendarmerie, du chef de la police de sûreté et du commandant remplaçant. Il est en particulier discuté de la qualification de la faute (grave, moyenne ou faible). Une éventuelle procédure pénale constitue un élément parmi d'autres pour arrêter la gravité de la faute. La jurisprudence interne veut

toutefois qu'en cas d'atteinte à l'intégrité physique, la Cheffe du département soit informée du cas et se positionne sur la sanction à appliquer. Quand la hiérarchie transmet un cas à la Cheffe du département avec une proposition de sanction, c'est toujours pour une faute grave au sens de la LPers. A l'heure actuelle, tous les cas ayant fait l'objet d'une procédure pénale, hormis pour les excès de vitesse, sont remontés jusqu'à la Cheffe du département. Quoi qu'il en soit, toute sanction disciplinaire est précédée d'une analyse concrète du dossier. Le témoin a finalement rappelé que l'analyse du juge pénal ne lie pas le comité directeur puisqu'une faute pénale qualifiée de peu grave peut être considérée comme grave dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Le témoin a confirmé que le demandeur n'avait pas été entendu par le chef de corps et qu'aucun rapport écrit n'avait été transmis au commandant de la police cantonale, compte tenu du fait que la discussion au sein du comité directeur tenait lieu de préavis. Le témoin a finalement précisé que le demandeur n'a pas été entendu avant le courrier de la Cheffe du département parce qu'il avait pu faire valoir son droit d'être entendu dans le cadre de la procédure pénale.

d) L'audience du 9 juin 2022 a été consacrée à la clôture de l'instruction et aux plaidoiries. A l'issue des débats, le Tribunal a délibéré à huis clos et rendu un dispositif, notifié aux parties le 10 juin 2022.

7. La motivation de ce jugement a été demandée en date du 14 juin 2022 par le demandeur et le défendeur.

EN DROIT :

I. Le demandeur conteste l'avertissement avec menace de résiliation du contrat qui lui a été signifié.

a) Aux termes de l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : LPers-VD, RSV 172.31) en vigueur

depuis le 1^{er} janvier 2003, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg, RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'État de Vaud et ses employés.

En l'occurrence, les parties ne contestent pas que leurs relations de travail sont soumises à la LPers-VD, dont le règlement d'application (ci-après : RLPers-VD, RSV 172.31.1) prévoit qu'une contestation relative à un avertissement peut être déférée au tribunal de céans (art. 139 RLPers- VD). La compétence du TRIPAC est donc donnée pour examiner les conclusions de la demande.

b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les articles 103 et suivants du Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 (CDPJ ; BLV 211.02), lequel Code prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (CPC ; RS 272). L'art. 16 al. 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, l'action a été ouverte par une requête de conciliation du 29 juin 2020, soit moins de soixante jours après l'avertissement du 29 mai 2020. Après l'échec de la conciliation, la demande au fond du 29 avril 2021 a en outre été déposée dans le délai de trois mois suivant l'autorisation de procéder délivrée le 29 janvier 2021 (art. 209 CPC). Les conclusions du demandeur sont ainsi recevables.

II. Le demandeur soutient en premier lieu que la procédure de l'art. 5.3 al. 1 de l'OS 1004 n'a pas été respectée compte tenu du fait qu'il n'a pas été entendu par le chef de corps avant que ce dernier adresse son

préavis à la Cheffe du département. Un tel manquement constituerait une violation de son droit d'être entendu.

a) Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle consacrée à l'art. 29 al. 2 Cst. Ce droit est également consacré par l'art. 6 CEDH qui n'a cependant pas de portée supplémentaire par rapport à la garantie constitutionnelle du droit interne (ATF 129 I 249) et par l'art. 53 CPC. Cette garantie permet à toute personne qui est partie à une procédure d'être informée et entendue avant qu'une décision ne soit prise à son sujet (CR CPC, N 1 ad. art. 53).

Le respect du droit d'être entendu de l'employé d'État suppose qu'il puisse se déterminer sur les griefs qui sont portés à son encontre avant que la décision ne soit rendue. Cette obligation est d'ailleurs concrétisée à l'art. 136 RLPers-VD qui dispose que l'autorité d'engagement doit communiquer par écrit à l'employé les faits qui lui sont reprochés, faits qui doivent être établis avec sérieux (TRIPAC du 29 octobre 2009, TR09.024875, consid. V. 5 ; WYLER Rémy/BRIGUET Matthieu, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Stämpfli 2017, p. 114). L'employé dispose ensuite d'un délai de 20 jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (cf. not. TRIPAC du 9 décembre 2010, TR10.020568, consid. IIa).

Le droit d'être entendu est de nature formelle ; cela signifie que, s'il est transgressé, la décision prise devra en principe être annulée sans égard à la question de savoir si son respect aurait conduit à une autre décision (CR CPC, N 19 ad art. 53 CPC). La jurisprudence a toutefois introduit un certain nombre de nuances à ce principe. Ainsi, une violation du droit d'être entendu qui n'est pas particulièrement grave peut être exceptionnellement considérée comme réparée lorsque l'autorité de recours dispose du même pouvoir de cognition que l'autorité de première instance (ATF 137 I 195 consid. 2.3. ; ATF 124 II 132, consid. 2d).

b) Il n'est pas contesté que le demandeur n'a pas été entendu directement par le chef de corps conformément à ce qui est prévu par

l'art. 5.3 al. 1 de l'OS 1004, mais qu'il a pu s'exprimer devant la Cheffe du département par un courrier du 25 mai 2020, conformément à ce qui est prévu à l'art. 59 LPers-VD et 135 ss RLPers-VD.

Les art. 59 LPers-VD et 135 ss RLPers-VD précités concrétisent le droit d'être entendu de l'art. 29 al. 2 Cst., ce qui n'est pas forcément le cas de l'art. 5.3 al. 1 de l'OS 1004. En effet, le chef de corps n'étant pas au bénéfice d'un quelconque pouvoir décisionnel, l'absence d'une éventuelle audition par ce dernier ne saurait constituer une violation du droit d'être entendu. S'il est fortement critiquable que l'autorité d'engagement n'ait pas respecté la procédure régie par son propre ordre de service, on ne voit toutefois pas en quoi le fait que le demandeur n'ait pas été auditionné par le chef de corps constituerait une violation du droit d'être entendu. Le demandeur a pu se déterminer sur tous les griefs et faire valoir tous ses arguments, devant la Cheffe de département, avant que la décision ne soit rendue. Son argumentaire a d'ailleurs été repris dans la décision du 29 mai 2020, démontrant par là même qu'il a été correctement entendu. Dans ses déterminations, le demandeur n'a d'ailleurs pas sollicité une audition par le chef de corps et ne s'est prévalu qu'ultérieurement de ce moyen.

Même à considérer que le droit d'être entendu aurait été violé lors de la procédure disciplinaire - ce qui n'est pas le cas en l'espèce - il ne pourrait de toute manière pas s'agir d'une violation particulièrement grave dudit droit. Le demandeur ayant eu l'occasion de s'expliquer sur les faits du 30 avril 2017 et pu faire valoir tous ses arguments devant le Tribunal de céans - au bénéfice d'un plein pouvoir de cognition - l'éventuelle violation du droit d'être entendu serait quoi qu'il en soit considérée comme réparée.

Partant, le droit d'être entendu du demandeur n'a pas été violé.

III. Les conclusions du demandeur tendent à l'annulation de l'avertissement avec menace de résiliation du contrat, prononcé en application des art. 59 LPers-VD et 135 ss RLPers-VD.

Sous réserve des cas d'application des articles 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). Elle doit motiver la résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (lit. a), par une inaptitude avérée (lit. b), ou par la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (lit. c).

La loi ne définit pas précisément la nature de l'avertissement ni les motifs pour lesquels il peut être prononcé, mais renvoie à son règlement d'application. Selon les art. 136 et 137 RLPers-VD, l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés. Le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien. Selon l'article 137 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 et doit permettre au collaborateur de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence (cf. not. TRIPAC du 27 mars 2015, TR13.050854 ; cf. aussi NOVIER Mercedes/ GUIGNARD Marie Thérèse, Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud : jurisprudence récente, JdT 2020 III 73 et les références).

A cela s'ajoute que, conformément à la jurisprudence relative à la résiliation de rapports de service dans le cadre de la fonction publique, les motifs invoqués par l'autorité d'engagement doivent être plausibles (JAAC 68.4 consid. 3a). Il n'est pas nécessaire d'être en présence d'un motif particulièrement grave. Cependant, la position de l'autorité doit apparaître comme raisonnable compte tenu des prestations et du comportement du collaborateur ainsi que des composantes personnelles

et des données particulières du service en cause (ATF 108 I b 210). Ainsi, l'autorité doit tenir compte du cas concret. Elle doit respecter le principe de proportionnalité (arrêt du TF 2B.273/2000 du 11 avril 2001).

IV. Dans un premier temps, le demandeur conteste la qualification de sa faute par le défendeur. Il considère qu'il serait disproportionné de qualifier sa faute de grave alors que le juge pénal l'a qualifiée de peu de gravité.

a) Ni la LPers-VD, ni son règlement d'application ne règlent la question de la relation entre le droit pénal et le droit disciplinaire. En cas de lacune proprement dite, soit lorsque le législateur s'est abstenu de régler une question qu'il aurait dû régler et qu'aucune solution ne se dégage du texte de loi ou de son interprétation, le juge est tenu de corriger la lacune (ATF 131 II 562, consid. 3.5 et références citées), par exemple, en appliquant, à titre de droit cantonal supplétif, les règles de droit privé (ATF 138 I 232, consid. 6.1). Vu qu'en l'espèce les spécificités du droit public ne justifient pas une interprétation divergente de celle du droit privé, conformément à la jurisprudence, il convient d'appliquer l'art. 53 du Code des obligations (CO, RS 220) à titre de droit cantonal supplétif (cf. arrêt du TF 8C_910/2011 du 27 juillet 2012, consid. 5.1 ; WYLER Rémy/BRIGUET Matthieu, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Stämpfli 2017, p. 7-8).

Il ressort de l'art. 53 CO que le juge n'est point lié par les dispositions du droit criminel en matière d'imputabilité, ni par l'acquiescement prononcé au pénal, pour décider s'il y a eu faute commise ou si l'auteur de l'acte illicite était capable de discernement (al. 1). Le jugement pénal ne lie pas davantage le juge civil en ce qui concerne l'appréciation de la faute et la fixation du dommage (al. 2).

L'art. 53 CO règle l'indépendance du juge civil à l'endroit du tribunal pénal. Avant l'entrée en vigueur du code de procédure civile unifié, il appartenait au droit cantonal de prévoir et de délimiter, le cas échéant, l'autorité à reconnaître au jugement pénal sur des éléments que

l'art. 53 CO n'appréhende pas (ATF 125 III 401 consid. 3). Le Code de procédure civile, singulièrement l'art. 59 al. 2 let. 2 CPC, ne prévoit pas que le juge civil serait lié par les constatations de fait et l'appréciation des preuves du tribunal pénal (arrêt du TF 5A_958/2019 du 8 décembre 2020 consid. 5.4.4 ; 5A_546/2019 du 5 février 2020 consid. 3.3 ; 4A_169/2016 du 12 septembre 2016 consid. 6.4.3, non publié in ATF 142 III 626). Aussi, le principe selon lequel le juge civil n'est pas lié par un jugement pénal antérieur reste valable (cf. KESSLER, in Basler Kommentar, OR I, 7e éd. 2020, n. 4 ad art. 53 CO ; WERRO/PERRITAZ, in CR CO I, 3e éd. 2021, n. 4 ad art. 53 CO). En particulier, l'art. 53 CO rappelle que la notion de faute en droit pénal n'est pas la même qu'en droit civil (WERRO/PERRITAZ, in CR CO I, 3e éd. 2021, n. 1 ad art. 53 CO). Ainsi, une faute peu grave sur le plan pénal peut être qualifiée de grave dans un rapport de travail et un acquittement au terme d'une procédure pénale peut aboutir à une sanction disciplinaire dans une relation de droit public (TANQUEREL, in Le droit disciplinaire, Tanquerel/Bellanger (éd.), Schulthess 2018, p. 29).

b) Le demandeur se prévaut du jugement rendu par le Tribunal de police le 9 décembre 2019 au terme duquel la faute commise lors de son intervention du 30 avril 2017 a été qualifiée de peu de gravité. Or, la qualification de la faute par le juge pénal ne lie pas l'autorité disciplinaire, qui peut qualifier une faute de grave dans le cadre d'une relation de travail quand bien même la faute a été qualifiée de peu de gravité sur le plan pénal. Il sied également de rappeler que le dernier paragraphe du considérant 4 dudit jugement n'a aucune portée à l'égard de l'autorité d'engagement qui n'est pas tenue par l'invitation du juge pénal à ne pas sanctionner davantage le demandeur.

L'argument du demandeur tombe dès lors à faux. La gravité de la faute, ainsi que la proportionnalité de la mesure doivent être examinées sous l'angle des relations de travail et de manière indépendante de la procédure pénale.

V. Dans un deuxième temps, le demandeur soutient que l'avertissement avec menace de résiliation du contrat est disproportionné,

notamment au vu de sa longue carrière au cours de laquelle il ne s'est vu reprocher aucune faute, ayant au contraire reçu de nombreuses félicitations pour le bon accomplissement de ses tâches.

a) Il convient, en premier lieu, d'examiner de quelle manière le défendeur aurait dû prendre en compte l'expérience passée du demandeur dans le cadre de l'examen de la proportionnalité de la mesure.

Il ne ressort pas du texte de l'art. 5.3 al. 1 de l'OS 1004 que les compétences ou les bonnes appréciations passées du collaborateur doivent être prises en considération pour l'appréciation de la faute. Au contraire, il en résulte davantage que la commission d'une seule faute, alors même que le comportement de la personne concernée aurait été irréprochable jusque-là, suffit à la sanctionner. Cette considération ressort également de la jurisprudence du Tribunal de céans qui avait admis l'avertissement avec menace de résiliation du contrat adressé à une enseignante ayant attaché, à tout le moins à une reprise, l'un de ses élèves à sa chaise avec du papier adhésif (TRIPAC du 9 avril 2015, TF14.007429, V.a) et à un enseignant ayant libéré - une seule fois - ses élèves qui avaient alors quitté la classe (TRIPAC du 23 février 2010, TR09.024635).

Partant, les arguments du défendeur tendant à qualifier la sanction de disproportionnée au vu de l'absence d'antécédents tombe à faux.

b) Il reste encore à examiner si la sanction retenue par le défendeur est disproportionnée au regard de la faute commise par le demandeur dans le cadre de l'exercice de sa fonction.

Les motifs invoqués par le défendeur à l'appui de l'avertissement prononcé à l'encontre du demandeur portent sur la violation du devoir de fidélité, tel que défini par les art. 50 LPers-VD et 124 RLPers-VD. Ces dispositions consacrent un devoir général du collaborateur d'agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et

conformément aux intérêts de l'État et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur.

Dans le cas d'espèce, il est reproché au demandeur d'être entré dans un box de fouille pour frapper V._____ alors que ce dernier était maîtrisé par ses collègues et ne représentait plus aucun danger. L'autorité d'engagement a noté que le comportement du demandeur à l'égard de la personne interpellée dénotait un manque de maîtrise de soi, ce qui était incompatible avec la fonction de gendarme, entachant de surcroît le lien de confiance entre le demandeur et le défendeur.

L'attitude reprochée au demandeur constitue certainement une faute grave. Le fait pour un gendarme de frapper une personne maîtrisée représente une violation crasse de ses devoirs de fonction. Que la personne arrêtée ait été particulièrement agressive et récalcitrante n'y change rien, contrairement à ce qu'affirme le demandeur lorsqu'il prétend que V._____ n'était pas un prévenu modèle. Le demandeur a frappé V._____ alors que le danger était maîtrisé de sorte qu'aucune explication raisonnable ne peut justifier un tel geste. Il est indéniable que la relation de confiance entre le défendeur et le demandeur a été entachée à la suite de la faute commise par ce dernier.

Par conséquent, ces éléments suffisent à établir que le demandeur a violé ses obligations légales par son comportement et que l'avertissement qui a été prononcé ne viole pas le principe de proportionnalité.

c) Le demandeur estime encore que la sanction prononcée à son encontre violerait le principe de proportionnalité et considère qu'une simple mise en garde verbale aurait été suffisante.

Il convient toutefois de relever que la loi ne prévoit pas expressément une base légale pour une telle mesure. Seuls l'avertissement avant licenciement et la résiliation immédiate pour justes motifs sont envisageables pour les cas dans lesquels un collaborateur

viole ses obligations. Dans le cas d'espèce, c'est dès lors bien la sanction la moins lourde qui a été prise par le défendeur, conformément au principe de la proportionnalité.

De plus, l'attitude du demandeur tout au long de la procédure dénote de sa difficulté d'appréhender la gravité de son geste. En effet, ce dernier n'a eu de cesse de sous-estimer l'impact de son acte en affirmant que la victime n'était pas un prévenu modèle, en prétendant que les tuméfactions au visage de cette dernière ne pouvaient lui être imputées ou encore en soutenant, lors de son audition devant le Tribunal de céans, que son supérieur hiérarchique aurait « disjoncté » en lui reprochant son geste. Il a également soutenu que V. _____ a pu être maîtrisé grâce à son intervention, lorsqu'il l'a frappé aux parties génitales, contredisant de surcroît ses propres allégations auprès de l'autorité pénale. Il ressort ainsi, au vu des déclarations du demandeur et de sa difficulté à prendre la mesure de la gravité de son geste, que la sanction est proportionnée et même nécessaire afin que ce dernier comprenne son manquement.

S'agissant plus particulièrement de la menace de résiliation du contrat et du délai d'épreuve de deux ans dont l'avertissement a été assorti, le Tribunal de céans souligne qu'il s'agit de moyens expressément prévus à l'art. 137 RLPers-VD, étant précisé que la menace peut être celle de résilier le contrat ou même de licencier avec effet immédiat. Le Tribunal de céans note qu'une sanction sans menace de résiliation aurait éventuellement pu être envisagée dans le cas d'espèce. Cependant, compte tenu de la gravité de la faute et des développements qui précèdent, il n'est manifestement pas disproportionné d'assortir l'avertissement d'une menace de résiliation du contrat, qui est au demeurant moins sévère qu'une menace de licenciement avec effet immédiat.

Partant, l'avertissement prononcé à l'encontre du demandeur ne viole pas le principe de proportionnalité et doit être confirmé.

VI. Au vu des considérations qui précèdent, les prétentions du demandeur doivent être intégralement rejetées.

VII. Conformément à l'art. 16 al. 6 LPers-VD, le présent jugement est rendu sans frais.

Le défendeur ayant par ailleurs procédé sans l'intervention d'un mandataire professionnel, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens.

Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce :

- I. Les conclusions prises par M._____ sont intégralement rejetées.
- II. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.
- III. Le jugement est rendu sans frais ni dépens.

La présidente :

Le greffier :

Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Nathan PETERMANN, a.h.

Du 25 juillet 2022

Les motifs du jugement rendu sont notifiés aux parties.

Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de **30 jours** dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe.

Le greffier :