



Lausanne, le 4 octobre 2024

Service public

Fédération syndicale SUD

Pl. Chauderon 5 - 1003 Lausanne

tél. 021 / 351 22 50

e-mail info@sud-vd.ch

site www.sud-vd.ch

Communiqué de presse

suite au jugement motivé rendu par le
TRIPAC dans l'affaire de Philippe LEIGNEL

Article 61 LPers sur le licenciement avec effet immédiat : une arme létale que l'employeur doit rengainer

La Fédération syndicale SUD a pris connaissance du récent jugement et des considérants du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC) dans l'affaire du licenciement avec effet immédiat de Philippe Leignel.

Philippe Leignel et son conseil se prononceront sur cette affaire où le jugement établit le caractère injuste et disproportionné du licenciement immédiat pour répondre aux griefs formulés contre l'enseignant par la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) et soutenus par l'employeur public tout au long des cinq ans qu'a duré cette procédure.

La cause ouverte au TRIPAC a permis au tribunal compétent de donner la juste mesure de ces griefs.

Le jugement dans cette cause fait écho à la communication de la Cour des comptes du canton de Vaud. Elle a, en effet, récemment publié des recommandations visant à « développer le courage managérial » au sein des services de l'Etat en matière de licenciement du personnel. L'enquête de la Cour relève une tendance qui ne fait que s'accroître au fil des ans à l'Etat de Vaud : le licenciement ordinaire (9% des situations) devient de plus en plus marginal face à la résiliation avec effet immédiat (25% des cas) et les conventions de départ (67%). Ces dernières permettent de résilier le contrat y compris pendant un arrêt maladie ou accident, ce qui n'empêche pas la Cour des comptes d'y voir une « solution gagnant-gagnant ». Nous avons dénoncé cette situation à diverses reprises durant ces dernières années.

S'il y a plus de quatre fois plus de licenciements avec effet immédiat que de licenciements ordinaires, est-ce le reflet d'une prédominance de situations où le lien de confiance est irrémédiablement rompu ou l'expression de la volonté de brutalement exercer un pouvoir discrétionnaire ? Ce d'autant que le parcours judiciaire en cas de contestation d'une décision est long, les frais de défense élevés, la santé et les résistances des salarié·e·s liquidé·e·s mis à rude épreuve. En face, les moyens de l'Etat de Vaud sont pour ainsi dire sans limites. L'employeur public, pour défendre sa position devant le TRIPAC, use à discrétion de l'argent public, sans jamais en rendre compte.

L'affaire de notre collègue Philippe Leignel, professeur de français au gymnase Auguste-Piccard jusqu'à son licenciement avec effet immédiat en 2019 est à cet égard

exemplaire : la procédure a duré cinq ans et l'Etat a engagé de coûteux avocats privés pour défendre sa cause.

On lit dans le jugement motivé rendu par le TRIPAC que le licenciement avec effet immédiat prononcé en 2019 à l'encontre de Philippe Leignel est injustifié car sans justes motifs. Selon la loi, la résiliation des rapports de travail pour justes motifs doit toujours être une option de dernier recours et elle doit respecter la notion de proportionnalité. Des conditions qui ne sont en l'occurrence pas remplies selon le TRIPAC. Malgré cela, la décision ne peut légalement pas être annulée, la réparation prévue légalement sera moindre qu'en un cas, objectivement moins grave, de licenciement ordinaire reconnu comme abusif qui rend possible une réintégration. Le mal qui est fait est alors irrémédiable.

Si la Cour des comptes déplore que le licenciement ordinaire doive « être précédé d'un avertissement par écrit et [que] tous les deux peuvent être contestés au TRIPAC », le jugement dans l'affaire Leignel souligne à juste titre que « la résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation » et que « l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile » selon la jurisprudence fédérale rappelée par le juge Pierre Bruttin.

L'atteinte à la personnalité de Philippe Leignel est considérée par le tribunal comme particulièrement grave. S'il y a eu faute de sa part, elle est sans commune mesure avec celle de l'employeur. C'est pourquoi lui sont octroyés 6 mois de salaire (le maximum) plus une indemnité pour tort moral de CHF 10'000.- (ce qui est une mesure exceptionnelle). A cela s'ajoutent 5% d'intérêts annuels depuis 2019.

Le jugement précise : « En définitive, on ne peut pas objectivement considérer que les seuls propos tenus par le demandeur devant la classe 3Car1 en février 2019 - certes inadéquats mais pour lesquels le demandeur a fait amende honorable - suffisent à détruire irrémédiablement les liens de confiance entre les parties" [...] d'autres mesures auraient pu être prises comme un avertissement ou le retrait de la classe". C'est du reste en ce sens que SUD s'était exprimé à l'occasion de sa dernière publication au sujet de cette affaire.

Il nous apparaît donc clairement que l'effet immédiat est utilisé par l'Etat de Vaud comme un raccourci radical pour se débarrasser de toute personne qui dérange sans lui offrir les moyens juridiques de sa réhabilitation et de sa réintégration. Cette mesure extrême est d'usage direct ou exerce une pression indirecte si intervient une négociation de convention de départ. Ceci explique à nos yeux la prolifération de ce type de pratiques managériales à l'Etat de Vaud. De surcroît, la convention permet à l'employeur public d'imposer le secret sur le conflit qui l'oppose au salarié ou à la salariée.

SUD revendique encore et toujours l'abrogation de l'arme létale portée par l'article 61 LPers ou, au moins, un droit de réintégration s'il devait s'avérer que le licenciement avec effet immédiate devait être reconnu comme injustifié par le tribunal compétent.

De même, SUD réclame que la matière du conflit lié aux conventions ne puisse faire l'objet d'un secret et soit reconnue comme relevant du droit d'être entendu.e.

SUD relève que le jugement de l'affaire Leignel réaffirme le droit d'action du syndicat dans la défense de ses adhérentes et ses adhérents, y compris dans l'espace public. Cet élément est essentiel face à un employeur qui a tenté de nous intimider, de brider notre libre expression et de nous induire au silence.

Ce communiqué n'est qu'une toute première réaction suite au jugement motivé rendu par le TRIPAC dans l'affaire en question. Ce qu'il dit par exemple de la légitimité de l'action syndicale et de la défense des intérêts de nos membres sera développé prochainement, de même que l'urgence de réviser l'actuelle inégalité des armes devant la justice.

Secrétariat fédéral SUD