



Réponse de la Municipalité à l'interpellation de M. Ilias Panchard déposée le 20 août 2023

« Fonctionnaires poursuivis en justice : vers quelles pratiques unifiées ? »

Lausanne, le 23 novembre 2023

Rappel de l'interpellation

« Fonctionnaires poursuivis en justice : vers quelles pratiques unifiées ?

Les fonctionnaires de l'administration communale sont, comme l'ensemble des citoyen-ne-s, susceptibles d'être poursuivis en justice. Cela arrive probablement à intervalle régulier. Tant pour des affaires privées que pour des éléments liés à leur travail auprès de la Commune de Lausanne. La présente interpellation s'intéresse aux poursuites en lien avec leur travail au sein de l'administration communale et à leurs conséquences.

Bien évidemment, chaque cas est unique et comporte ses spécificités, dont il faut tenir compte. Cependant, définir un cadre minimum commun pourrait être une solution pour éviter des traitements individuels trop disparates, pouvant mener à des incompréhensions ou des injustices, particulièrement dans les cas médiatisés ».

Introduction

L'interpellation du 20 août 2023 porte sur les poursuites des fonctionnaires pour des dommages causés dans l'exercice de leurs fonctions et les conséquences de celles-ci sur la relation de travail.

1. Cadre réglementaire

En vertu de l'article 26 du règlement pour le personnel de l'administration communale (RPAC), le fonctionnaire ne répond envers la Commune que du dommage qu'il lui a causé soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence grave (al. 1). L'alinéa 2 réserve les dispositions de la loi vaudoise du 16 mai 1961 sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents, lesquelles sont applicables en cas de dommage causé à un tiers par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions. Selon l'alinéa 3, le fonctionnaire attaqué personnellement par un tiers à raison d'un tel dommage doit en informer la Municipalité. La Commune prend alors à sa charge les frais de procès, sous déduction des dépens qui peuvent être alloués au fonctionnaire.

Cette disposition est complétée par l'article 21 du règlement du Corps de police (RCP), lequel prévoit que les policiers et policières bénéficient d'une assurance de protection juridique dans les causes civiles ou pénales dans lesquelles ils sont parties, lorsque les faits litigieux résultent de l'exercice de leurs fonctions. Sont toutefois exclus de la couverture



d'assurance les litiges qui opposent un policier ou une policière à la Commune. Dite assurance leur permet en particulier de choisir librement leur défenseur, dans la limite des prestations assurées.

Cette disposition précise que, dans les causes pénales dans lesquelles le policier a qualité de prévenu, l'assurance de protection juridique ne lui est accordée que pour autant qu'il s'agit d'infraction(s) commise(s) par négligence ou s'il paraît que son acte se justifie de manière suffisamment vraisemblable par la légitime défense, le devoir de fonction, l'état de nécessité ou la sauvegarde d'intérêts légitimes.

Réponse aux questions posées

La Municipalité répond comme suit aux questions posées :

Question 1 : Existe-t-il une procédure globale unifiée au sein de l'administration communale en cas de poursuite pénale ou civile engagée contre un-e de ses fonctionnaires ?

Les bases réglementaires précitées sont applicables à tout le personnel fixe de la Ville (fonctionnaires et employé-es engagé-es par contrat de droit privé au sens de l'article 80 RPAC). Etant précisé que les policiers et les policières ainsi que les assistantes et assistants de la sécurité publique, qui sont plus susceptibles, de par leur métier et l'exposition y relative, à des poursuites, bénéficient de règles particulières.

Les services gèrent les situations en principe avec l'appui et l'assistance du Service du personnel (SPEL), qui a une vision transversale des procédures à la Ville. Les dossiers sont dès lors traités eu égard aux circonstances du cas d'espèce, avec une attention particulière à l'égalité de traitement et à l'équité.

Question 2 : Quelles sont généralement les décisions principales prises par la Direction concernée lorsqu'un-e de ses fonctionnaires est poursuivi en justice ?

Les mesures prises par les directions en cas de poursuites dépendent essentiellement des circonstances du cas d'espèce et de la nature de l'infraction ou des faits pour lesquels la personne concernée est poursuivie. Le service concerné, avec l'appui du SPEL, doit se livrer à une pesée d'intérêt entre le maintien en poste de la personne concernée et l'intérêt public de l'administration à écarter toute personne qui est susceptible d'avoir violé ses devoirs de fonction. Le principe de proportionnalité trouve ici application dans la mesure où il convient de privilégier la mesure la moins incisive pour atteindre le but visé.

Ainsi, dans les cas où il est peu vraisemblable, sur la base d'un examen sommaire de la situation, que la personne concernée soit responsable ou coupable des faits qui lui sont reprochés, le maintien au poste est privilégié. Un recadrage ou la fixation d'objectifs n'est pas exclu.

Si les circonstances du cas d'espèce le permettent ou le préconisent, des mesures de type organisationnel, telles que déplacement temporaire ou modification temporaire de la description de poste, peuvent être prises jusqu'à droit connu sur l'issue de la procédure.



Si en revanche la responsabilité de l'intéressé-e semble engagée sur la base d'un examen sommaire du cas et que les faits reprochés, si avérés, sont susceptibles d'avoir un impact sur le travail ou d'entacher le lien de confiance, indispensable au maintien et à la poursuite des rapports de service, le service concerné peut procéder à la suspension préventive du ou de la fonctionnaire concerné-e¹. Cette suspension est en général prononcée jusqu'à droit connu sur l'issue de la procédure pendante. A noter qu'elle le sera en principe avec maintien du traitement, l'état de fait ne permettant pas, à ce stade, de déterminer si le degré de responsabilité.

Question 3 : Quels sont les critères qui peuvent mener à une suspension provisoire en cas de poursuite judiciaire ?

Cette question est traitée sous chiffre 2.

Question 4 : Quels sont les critères qui peuvent mener à un licenciement en cas de poursuite judiciaire ?

Si, à l'issue de la procédure, la responsabilité de la personne concernée est établie et qu'elle entache de manière importante le lien de confiance qui la lie à la Commune de sorte que la poursuite des rapports de service devient impossible, l'ouverture d'une procédure administrative en vue du licenciement est préconisée.

Si, ce faisant, il s'avère que l'intéressé-e a violé de manière crasse ses devoirs de fonction, la procédure ouverte le sera en principe en vue du licenciement avec effet immédiat.

Si la nature des motifs n'implique pas un licenciement avec effet immédiat mais qu'une mise en demeure a déjà été notifiée pour des motifs identiques à la personne concernée, l'on préconisera l'ouverture d'une procédure en vue du licenciement ordinaire (délai de congé de trois mois). A défaut de mise en demeure préalable, une procédure à cet effet peut être ouverte.

A noter qu'il peut exister des situations où la violation des devoirs de fonction est mise en exergue et démontrée à satisfaction de droit avant la fin de la procédure (pénale ou civile) de sorte qu'une mesure ou l'ouverture d'une procédure administrative peut être décidée sans attendre l'issue de dite procédure. Cela peut être le cas de poursuites pénales où une faute professionnelle peut être retenue indépendamment du fait de savoir si la personne sera condamnée ou non au pénal.

¹ L'article 67 RPAC stipule :

« ¹Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, la Municipalité peut, par mesure préventive, ordonner à un fonctionnaire de suspendre immédiatement son activité.

²Si la suspension est motivée par une faute grave, elle peut être accompagnée de la suppression totale ou partielle du traitement.

³Si elle se révèle ensuite injustifiée, le fonctionnaire a droit au traitement dont il a été privé.

⁴La suspension ne fait en aucun cas cesser l'affiliation du fonctionnaire à la Caisse de pensions. Il est considéré comme assuré en congé au sens des statuts de ladite Caisse ».



Question 5 : Le salaire est-il dans tous les cas versé le temps de la procédure ?

La suspension, en principe avec maintien du traitement, est prononcée lorsque l'état de fait ne peut pas être établi à satisfaction de droit sur la base des éléments au dossier. Le maintien du traitement le temps de la procédure se justifie car des investigations complémentaires sont dans ce cas nécessaires pour déterminer les fautes et responsabilité.

Si aucune suspension n'est prononcée mais qu'une procédure administrative est ouverte, le traitement est maintenu jusqu'à la notification de la décision municipale en cas de licenciement avec effet immédiat, jusqu'au terme du délai de congé en cas de licenciement ordinaire et, dans tous les cas, en cas de mise en demeure.

Question 6 : Dans quelles situations la Municipalité décide-t-elle de lancer une procédure administrative en plus des poursuites judiciaires en cours ?

Cette question est traitée sous chiffre 4.

Question 7 : Existe-t-il des différences de traitement établies selon la Direction concernée ou le type de métier exercé ?

Comme relevé ci-dessus, les situations sont gérées par les services avec l'appui et l'assistance du SPEL, qui a une vision transversale des procédures à la Ville. Les dossiers sont dès lors traités eu égard aux circonstances du cas d'espèce, avec une attention particulière à l'égalité de traitement et à l'équité.

Certains corps de métier, comme les policiers et policières, ont un devoir de fidélité et d'exemplarité accru, dont il est tenu compte dans l'examen global du cas.

La Municipalité estime avoir ainsi répondu aux questions de M. Ilias Panchard.

Ainsi adopté en séance de Municipalité, à Lausanne, le 23 novembre 2023.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod



Le secrétaire
Simon Affolter