

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 17 novembre 2020

dans la cause

M. _____

c/

ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audience : 17 novembre 2020

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

Assesseurs : MM. Mathieu PIGUET et Olivier GUDIT

Greffier : M. Ryan GAUDERON, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 17 novembre 2020, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

1. a) M. _____ (ci-après : le demandeur) est [...] de formation. Il est également au bénéfice d'un Master en [...] auprès de la faculté [...] de l'Université de [...].

b) Le demandeur postule depuis l'année 2016 à de nombreux postes de travail proposés par l'Etat de Vaud. Ces postes sont proposés par différents départements du canton, notamment le Département W. _____, par le biais de la Direction L. _____.

c) Selon les pièces produites par le demandeur, ce dernier aurait postulé pour la dernière fois en date du 9 mars 2020, pour un poste de [...] auprès du Service [...].

2. a) Parallèlement à ses recherches d'emploi, le demandeur a initié plusieurs procédures contre l'Etat de Vaud et s'est retrouvé en litige avec le Département W. _____ dans le cadre de demandes d'accès à des informations ou documents en application de la Loi vaudoise sur l'information (LInfo, BLV 170.21).

Deux procédures judiciaires par devant la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal (CDAP) ont été initiées et ont donné lieu à deux arrêts de la CDAP en 2018 (GE.2018.0086 du 9 janvier 2018 et GE.2018.0048 du 6 novembre 2018).

b) Dans le cadre de l'une de ces procédures judiciaires (GE.2018.0048), le Département W. _____ a déposé des déterminations laissant entendre que le demandeur avait enregistré secrètement ses discussions tenues avec certains collaborateurs de l'Etat de Vaud. En outre, le demandeur serait également entré en contact avec ceux-ci par téléphone et par courriel sous un faux nom (« C. _____ ») (cf. pièce 103 et 104).

3. a) A la suite d'une postulation déposée auprès de la Direction L._____ en date du 26 février 2019 pour un poste de [...], le demandeur a reçu un premier courriel de l'Unité RH de la Direction L._____ daté du 6 mars 2019 l'informant que sa candidature n'avait pas été retenue.

b) Dans le but d'obtenir de plus amples informations relatives à sa candidature non retenue, le demandeur s'est présenté personnellement et sans rendez-vous devant les locaux de la Direction L._____ à [...], en date du 14 mars 2019 pour tenter de s'entretenir avec B._____, directeur à la Direction L._____.

c) B._____ n'ayant pas pu recevoir le demandeur le 14 mars 2019, E._____, chef de service à la Direction L._____, a répondu par courrier du 21 mars 2019 au demandeur, dont la teneur était la suivante :

« □...□.

En qualité d'autorité d'engagement, il m'incombe de m'assurer que les collaborateurs engagés au sein de notre service puissent agir en tout temps conformément aux intérêts de l'Etat, comme le requiert la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, et que le rapport de confiance essentiel à une relation de travail puisse être assuré dès l'embauche. En raison du différend qui vous oppose au Département W._____ et qui concerne également la Direction L._____, je considère que votre candidature ne peut répondre à cette exigence. Par conséquent, je vous confirme que nous ne retiendrons pas votre postulation pour le poste cité en marge ou d'autres postions actuellement ouvertes au sein de la Direction L._____. ».

d) Dans le cadre d'une nouvelle postulation déposée le 31 juillet 2019 par le demandeur auprès de la Direction L._____ pour un poste de [...], le service de Recrutement de la Direction L._____ lui a répondu par e-mail du 6 août 2019 avec la teneur suivante :

« □...□.

Après examen de votre dossier, nous vous informons que nous n'avons pas retenu votre candidature pour la suite de la démarche. Nous nous permettons de vous rappeler le courrier de M. E._____ qui vous a été adressé le 21 mars dernier. ».

4. a) Dans ses écritures, l'Etat de Vaud a précisé que le différend évoqué par E._____ dans son courrier n'avait pas trait à l'exercice par le demandeur de son droit de requérir auprès des autorités administratives

vaudoises des documents et informations en application de la LInfo, mais bien aux méthodes utilisées par lui pour obtenir certaines informations.

b) L'enregistrement de conversations téléphoniques et d'un entretien d'embauche sans en aviser les personnes concernées, l'emploi d'un faux nom pour tenter de parvenir à ses fins et l'insistance dont le demandeur a fait preuve lors de son passage aux locaux de la Direction L._____ représentent, pour l'Etat de Vaud, des circonstances ne permettant pas d'établir un lien suffisant de confiance pour débiter une relation de travail saine.

5. **a)** En date du 23 avril 2019, le demandeur a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale d'une requête de conciliation dirigée contre l'ETAT DE VAUD, en prenant la conclusion suivante :

« ...

Le recours est accepté. Conséquemment, l'intimé est condamné à verser au recourant une indemnité pour tort moral d'un montant de CHF 5'000.- pour chaque poste publié par l'intimé auquel le recourant a déposé sa candidature depuis janvier 2018 et pour lequel l'intimé a basé son refus au moins en partie sur des critères discriminatoires (par exemple, des caractéristiques personnelles comme l'exercice par le recourant des droits et libertés garanties par la loi), avec un total de CHF 30'000 au maximum. ».

b) Une audience de conciliation s'est tenue en date du 13 mars 2020. La conciliation n'ayant pas abouti lors de cette audience présidentielle, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à M._____.

d) Le 11 juin 2020, M._____ a ouvert action contre l'ETAT DE VAUD devant le Tribunal de céans, en prenant les conclusions suivantes :

« ...

- I. Au titre de mesures provisionnelles urgentes, seront conservés tous les dossiers et les communications qui identifient le recourant (notamment par les noms « Monsieur M._____ », « M._____ » ou « M._____ », quel que soit l'ordre du prénom et du nom de famille), conservés par ou transmis entre le Département W._____ (notamment son Secrétaire général) et les départements/entités rattachées au Département W._____, en particulier les chefs de service, membres de l'équipe RH et responsables de chaque département/entité rattachée au Département W._____, les destinataires de chaque candidature posée par le recourant, ainsi qu'entre eux des organismes externes.

- II. Au titre de mesure provisionnelle urgente, les procédures de recrutement en cours auxquelles le recourant a participé, que ce soit auprès de la Direction L. _____ comme toute autre service rattaché au Département W. _____, sont interrompues. L'intimé a l'interdiction de signer tout contrat d'engagement pour ces postes, et si un contrat a déjà été signé le candidat sélectionné est empêché de fournir à l'intimé quelque prestation que ce soit pendant le temps de la présente procédure.
- III. Le recours est accepté. Conséquemment, l'intimé est condamné à verser au recourant une indemnité pour tort moral d'un montant de CHF 5'000.- pour chaque poste publié par l'intimé auquel le recourant a déposé sa candidature depuis janvier 2018 et pour lequel l'intimé a basé son refus au moins en partie sur des critères discriminatoires (par exemple, des caractéristiques personnelles comme l'exercice par le recourant des droits et libertés garanties par la loi), avec un total de CHF 30'000 au maximum. ».

c) Dans sa réponse du 21 août 2020, l'ETAT DE VAUD a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse. Il a également requis auprès du Tribunal la production par le demandeur de toute pièce démontrant que la Direction L. _____ était impliquée dans les décisions de refus de postulation du demandeur dans les autres services de l'ETAT DE VAUD.

d) Par courrier du 20 octobre 2020, le demandeur s'est déterminé sur la réponse de l'Etat de Vaud et a modifié ses conclusions de la manière suivante :

« ...

- III. Le recours est accepté. Conséquemment, l'intimé est condamné à verser au recourant une indemnité pour tort moral d'un montant de CHF 5'000.- pour chaque poste publié par l'intimé auquel le recourant a déposé sa candidature depuis janvier **2017** et pour lequel l'intimé a basé son refus au moins en partie sur des critères discriminatoires (par exemple, des caractéristiques personnelles comme l'exercice par le recourant des droits et libertés garanties par la loi), avec un total de CHF 30'000 au maximum. ».

e) Faisant suite à l'ordre de production de pièces de la Présidente, le demandeur a déposé un courrier incluant une clé USB contenant des enregistrements sonores de conversations téléphoniques avec des collaborateurs de l'Etat, ainsi que l'enregistrement de son entretien d'embauche aux [...].

f) Par courrier du 30 octobre 2020, l'Etat de Vaud a requis le retrait de la clé USB en raison du fait que les enregistrements qu'elle contenait étaient illicites, faute de consentement des personnes enregistrées. Pour le surplus, l'Etat de Vaud a réservé d'éventuelles suites pénales par les personnes concernées.

g) Le 3 novembre 2020, l'Etat de Vaud a déposé des allégations complémentaires ainsi qu'un onglet de pièces produites sous bordereau.

h) Pour faire suite au courrier du Tribunal du 2 novembre 2020 ordonnant au demandeur de produire une preuve du consentement de toutes les personnes enregistrées, ce dernier a répondu par courrier du 5 novembre 2020 en précisant qu'il n'avait pas demandé le consentement des personnes concernées et, se fondant sur une ancienne jurisprudence du Tribunal fédéral, a conclu au maintien des enregistrements au dossier.

i) Dans le délai imparti au 12 novembre 2020 pour se déterminer, l'Etat de Vaud a relevé que la jurisprudence fédérale invoquée par le demandeur avait fait l'objet d'une modification en 2019 (ATF 146 IV 126), et a conclu pour le surplus que ces enregistrements restaient totalement illicites.

j) Par lettre du 12 novembre 2020, le demandeur a requis le retrait de la pièce no 105 produite par l'Etat de Vaud avec ses allégations complémentaires du 3 novembre 2020.

k) Le Tribunal a tenu une audience de jugement le 17 novembre 2020.

l) D'entrée de cause, la Présidente a attiré l'attention du demandeur sur les risques pénaux relatifs à son maintien au dossier des enregistrements non consentis à titre de moyens de preuve. Se référant à ses arguments exposés dans son courrier du 5 novembre 2020, le demandeur a conclu au maintien des enregistrements au dossier, et a produit un e-mail du 22 janvier 2018, versé au dossier.

m) Le Tribunal a interrogé M._____ en qualité de partie demanderesse et O._____ en tant que représentant de l'Etat de Vaud ; jointes au procès-verbal d'audience, leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

ma) M._____, face à la pièce 104 produite par l'Etat de Vaud, a précisé qu'il n'était pas l'auteur de cet e-mail, mais que le numéro de téléphone qui y figurait était un numéro qu'il utilise. Il a expliqué ne pas savoir qui était « C._____ » et qu'il ne connaissait pas ce nom, mais que ce monsieur a indiqué son numéro de téléphone parce qu'il lui avait demandé d'appeler la Direction L._____ pour lui poser la même question que celle figurant en pièce 104. Il a précisé avoir déjà tenté de poser cette question à D._____ par téléphone et par e-mail. Comme ces démarches ne donnaient pas de résultat, M._____ a demandé à un proche d'essayer d'appeler pour lui. Il a ensuite finalement précisé que « C._____ » n'existait pas, sans pouvoir dévoiler la vraie identité de ce proche. Il a précisé qu'il ne s'agissait pas d'un collaborateur de l'Etat de Vaud. Il a également expliqué n'avoir reçu aucune réponse de D._____ suite à son e-mail. Concernant la pièce 103 produite par l'Etat de Vaud, il a affirmé qu'il ne savait pas qui avait rédigé cet e-mail, et qu'il est fait mention d'une « certaine confusion » alors qu'il n'estime pas être quelqu'un de confus. Pour le surplus, M._____ s'est référé à ses déterminations.

mb) O._____, conseiller juridique à la DAJ, a expliqué que la pièce 103 n'a pas été mentionnée comme raison des refus de postulation par l'Etat de Vaud en raison du fait que ce dernier avait déjà fait part de sa désapprobation dans le cadre de la pièce 102. Il a précisé que l'Etat de Vaud a usé de sa faculté de préciser ses écritures dans le cadre de la présente procédure. Pour le surplus, O._____ a relevé, sur question du demandeur cherchant à savoir s'il était de coutume de faire part de reproches par le biais de procédures, que l'Etat de Vaud avait pour habitude de répondre dans le cadre de la procédure lorsqu'il est impliqué dans celle-ci.

n) A l'issue des débats, le Tribunal a délibéré à huis clos et rendu un dispositif, notifié aux parties le 18 novembre 2020.

6. La motivation de ce jugement a été demandée en date du 27 novembre 2020 par le demandeur.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de son art. 2 al. 1, la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD, RSV 172.31) s'applique à toute personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire. L'article 14 LPers-VD précise que 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 (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

De manière générale, le législateur a voulu que le TRIPAC soit chargé de « l'ensemble du contentieux de la fonction publique étatique » (NOVIER/CARREIRA, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2007 III 5 ss, sp. p. 8). Pour ces auteures, il faut évidemment que la cause divisant les parties porte sur un point d'application de la LPers-VD et non par exemple sur une simple question relevant de la gestion administrative d'un service (cf. p. 9, note 19). Lorsque c'est le cas, la compétence du TRIPAC est impérative, toute autre autorité saisie devant décliner sa compétence. En outre, le TRIPAC ne pourra se saisir d'autres causes que celles entrant dans le champ d'application délimité par l'art. 14 LPers-VD (NOVIER/CARREIRA, op. cit., p. 16).

S'agissant de griefs soulevés dans le cadre d'une procédure de recrutement pour un poste soumis à la LPers, la CDAP a par exemple admis la compétence du TRIPAC pour statuer sur un litige, en tant qu'il concernait « le personnel (potentiel) de l'Université, singulièrement la

création initiale de rapports de travail dans ce cadre ». La Cour de droit administratif et public s'est fondée sur l'art. 14 LPers-VD, applicable par renvoi de l'art. 48 al. 1 de la loi sur l'Université de Lausanne (LUL ; BLV 414.11) au personnel de l'Université, et sur l'avis de NOVIER et CARREIRA. Ainsi, selon cet arrêt, lorsque plusieurs candidats postulent pour un même emploi, la décision de nommer l'un d'eux est évidemment indissociable de celle d'écarter les autres. La question n'est dès lors pas de savoir si on est bien en présence d'une décision – ce qui est indiscutable –, mais si les candidats évincés ont la faculté de recourir ; dans ce cadre, même si le candidat évincé n'a pas un droit à être nommé à la place de celui dont la nomination serait le cas échéant invalidée, il a été jugé qu'il apparaissait difficile de lui dénier un intérêt digne de protection à obtenir une procédure régulière (CDAP GE.2011.0045 du 25 août 2011 ; CDAP GE.2001.0069 du 8 juillet 2004 consid. 1 ; cf. également ATAF A-2757/2009 du 12 octobre 2010 consid. 9, 12, 13.1 et 13.4 ; cf. également TRIPAC TF17.014021 du 30 août 2018 ; plus récemment CACI, arrêt du 3 décembre 2019 no 627, c. 3.2).

Au vu de la jurisprudence précitée, le présent litige, relatif à la postulation non retenue du demandeur à un poste de l'Etat de Vaud, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans. En effet, si l'appelant n'est pas un salarié de l'Etat soumis à la LPers-VD, il y prétend dans le cadre de la création initiale des rapports de travail. Pour le surplus, il n'y a pas une loi spéciale qui exclurait la compétence du TRIPAC (art. 14 LPers-VD) (CACI, arrêt du 3 décembre 2019 no 627, c. 3.3).

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 ; RSV 211.02), lequel 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, le demandeur a introduit une procédure de conciliation le 23 avril 2019 afin de contester les raisons ayant conduit l'Etat de Vaud à ne pas retenir sa postulation dans sa décision du 21 mars 2019, respectant ainsi tant le délai d'un an que celui de 60 jours pour introduire une requête de conciliation. La procédure de conciliation n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder au demandeur le 13 mars 2020. Le 11 juin 2020, le demandeur a ouvert action, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter la cause devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

II. a) Le demandeur estime avoir fait l'objet de discrimination dans le cadre de ses postulations pour des postes à l'Etat de Vaud. Ce dernier l'aurait écarté d'office du processus de recrutement en raison de deux procédures judiciaires qu'il a initiées contre l'Etat de Vaud en application de la LInfo. Conséquemment, le demandeur fait valoir une atteinte à sa personnalité et conclut à un montant de CHF 30'000.- à titre de tort moral causé par le comportement discriminatoire de l'Etat de Vaud.

L'Etat de Vaud estime au contraire que le demandeur n'a pas été retenu dans le processus de recrutement des postes auxquels il s'est porté candidat en raison du fait que le rapport de confiance essentiel à une relation de travail permettant d'assurer que le collaborateur puisse agir en tout temps conformément aux intérêts de l'Etat n'était pas établi. L'Etat de Vaud fonde sa décision sur les méthodes adoptées par le demandeur, en particulier l'enregistrement de discussions téléphoniques, d'un entretien d'embauche et de conversations avec des collaborateurs de l'Etat de Vaud, sans le consentement des personnes concernées.

b) La création de rapports de travail (art. 19 al. 2 LPers et plus généralement art. 1 et 19 CO) est avant tout guidée par la liberté de

conclure, principe selon lequel l'auteur d'une offre est libre dans le choix de la personne avec laquelle il se liera (ATF 80 II 26 c. 5a, JdT 1955 I 136 ; ATF 129 III 35 c. 6.1 et 6.3, JdT 2003 I 127). En d'autres termes, cela englobe le droit de conclure un contrat avec la personne qui convient le mieux et avec laquelle il existe les plus grandes affinités (CR CO I-GUILLOD/STEFFEN, *ad* art. 19, N 44). Dans la fonction publique, cette liberté de conclure est exprimée par un très large pouvoir d'appréciation accordé à l'autorité d'engagement dans le choix du collaborateur (ATAF A-2757/2009 du 12 octobre 2010 c. 9.2). L'autorité d'engagement est effectivement la mieux placée pour déterminer les compétences globales d'un candidat à un poste mis en concours (ATAF A-2757/2009 du 12 octobre 2010 c. 9.2). Cette liberté d'appréciation est toutefois limitée par le respect des garanties constitutionnelles. En particulier l'Etat doit respecter l'égalité de traitement et l'interdiction de la discrimination (art. 8 al. 1 et 2 Cst), et plus spécifiquement, s'agissant de l'égalité entre les sexes dans les rapports de droit du travail, la Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg, RS 151.1, en particulier l'art. 3 al. 2) (TRIPAC, TF17.014021 du 30 août 2018 c. 1a et 1b).

c) L'égalité de traitement garantie à l'art. 8 al. 1 Cst constitue à la fois un principe général de l'activité étatique et un droit fondamental individuel, que le justiciable peut invoquer seul (ATF 132 I 68 c. 4.1, JdT 2007 I 398 ; AUBERT/MAHON, *Petit commentaire de la Constitution fédérale*, Zurich/Bâle/Genève, 2003, *ad* art. 8, N 8). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, une décision viole le principe de l'égalité de traitement lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente (cf. ATF 118 Ia 1 ; ATAF A-2757/2009 du 12 octobre 2010 c. 12.1 ; ATF 141 I 235 c. 7.1). L'alinéa 2 de l'art. 8 Cst ajoute une interdiction des discriminations, tenant à l'appartenance à un groupe déterminé, défavorisé (cf. AUBERT/MAHON, *op. cit.*, n. 14 *ss* art. 8 Cst.). Le grief de discrimination ne se confond pas avec celui de rupture du principe

d'égalité, en ce sens qu'il doit toucher spécialement la dignité sociale ou personnelle du candidat écarté (ATAF A-2757/2009 du 12 octobre 2010 c. 12.1).

Au vu de la très grande marge de manœuvre accordée à l'autorité d'engagement dans le choix de ses futurs collaborateurs, le Tribunal de céans s'impose une retenue et s'en remet en principe à l'appréciation de l'autorité inférieure, sauf abus manifeste (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547 ; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711 ; TRIPAC, DS09.010894 du 6 décembre 2017 c. 3b).

d) En l'espèce, il ne fait aucun doute que le demandeur n'a pas été victime de discrimination en raison de son sexe, de sorte que l'application de la LEg peut d'emblée être écartée. Il convient alors de déterminer si le demandeur a été victime d'une violation du principe de l'égalité de traitement ou d'une autre forme de discrimination au sens de l'art. 8 Cst, et s'il peut prétendre de ce chef à une indemnité sous forme de tort moral.

Dans son courrier du 21 mars 2019, l'Etat de Vaud a expliqué au demandeur que le rapport de confiance essentiel à la création d'un rapport de travail entre eux faisait défaut en raison du différend qui l'opposait à la Département W._____ et la Direction L._____. Ce différend consistait en l'adoption par le demandeur de méthodes très discutables, voire illicites. Le même différend a été invoqué dans une seconde postulation du demandeur pour un poste de [...] à la Direction L._____.

Les allégations de l'Etat de Vaud relatives aux méthodes discutables adoptées par le demandeur ont été prouvées par le comportement du demandeur lui-même durant la présente procédure. En effet, ce dernier a avoué avoir enregistré des conversations privées sans le consentement des personnes concernées, et a même persisté à maintenir ces enregistrements à titre de moyens de preuve potentiellement illicites dans le cadre de sa demande, ceci en dépit du fait

que l'Etat de Vaud et le Tribunal lui-même ont attiré son attention sur ce point. En outre, lors de son interrogatoire, le demandeur n'a pas su démontrer que l'utilisation du faux nom « C._____ » dans un courriel et dans le cadre d'un appel téléphonique à la Direction L._____ n'était pas de son fait. Au contraire, ses déclarations sur ce point font état de contradictions et d'une grande confusion laissant penser que ce « C._____ » correspond en réalité au demandeur.

L'ensemble de ces éléments constituent assurément des motifs objectifs suffisants permettant d'écarter un candidat de manière justifiée et sans aucune discrimination.

e) A la lumière des faits exposés ci-dessus, force est d'admettre que le demandeur présentait pour la Direction L._____ un profil incompatible avec les intérêts poursuivis par l'Etat de Vaud, et qu'aucune confiance suffisante ne pouvait lui être accordée. Ainsi, c'est à bon droit que E._____ a signifié au demandeur par lettre du 21 mars 2019 les motifs ayant conduit la Direction L._____ à ne pas retenir sa candidature. Les justifications données par l'Etat de Vaud sont largement suffisantes pour écarter le demandeur de toute procédure de recrutement initiée par la Direction L._____. Il sied d'ailleurs de relever ici que l'Etat de Vaud n'avait aucunement l'obligation de fournir de telles explications au demandeur. Ce n'est que face à son insistance, notamment parce qu'il s'est présenté personnellement dans les locaux de la Direction L._____, sans rendez-vous, que M. E._____ a bien voulu lui adresser une lettre d'explication. Enfin, le grief selon lequel le demandeur serait dorénavant exclu « par principe » de tout poste ouvert par l'Etat de Vaud tombe à faux, dès lors que ce dernier a été reçu en entretien pour un poste aux [...] au mois de juillet 2019. Aucune violation des garanties constitutionnelles, de quelque sorte que ce soit, ne peut en conséquence être retenue.

e) Au vu de ce qui précède, les conclusions prises par le demandeur au pied de sa demande du 11 juin 2020 doivent être intégralement rejetées.

V. a) Le présent jugement est rendu sans frais (art. 16 al. 6 LPers-VD). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens au défendeur qui n'a pas engagé de frais externes de représentation. Partant la présente décision est rendue sans frais ni dépens.

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

- I. **REJETTE** intégralement les conclusions prises par M. _____ au pied de sa demande du 11 juin 2020 et de ses déterminations du 20 octobre 2020 ;
- II. **REJETTE** toutes autres et plus amples conclusions ;
- III. **REND** le présent jugement sans frais ni dépens.

La présidente :

Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Le greffier :

Ryan GAUDERON, a.h.

Du 17 novembre 2020

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.

La greffière :