

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 15 juin 2021

dans la cause

M. _____ c/ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 5 novembre 2018, 2 février, 3 juin et 10 juin 2021

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : M. François DELAQUIS et Mme Mathilde MACK

Greffière : Mme Naira MUMINOVIC, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 10 juin 2021, 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) a été engagé par l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur), représenté par le B. _____ (ci-après : le B. _____), le 1^{er} février 2015 pour une durée déterminée jusqu'au 31 juillet 2015 en qualité de gestionnaire de dossier de référence auprès du service [...] du B. _____. Ce contrat n'a par la suite pas été renouvelé.

b) Le demandeur a ensuite été engagé pour une durée déterminée du 15 février au 31 octobre 2016 en qualité de gestionnaire de dossier à 100% au sein du Service [...]. Le contrat de travail prévoyait un temps d'essai de trois mois.

Dans un courriel du 25 avril 2016, Mme V. _____, assistante du Professeur C. _____, chef du Service [...], dont le demandeur dépendait hiérarchiquement, a confirmé que le demandeur assumait seul à 100% un travail qui était auparavant effectué par deux personnes à un taux de 140%.

Dans un courriel du 11 mai 2016, faisant suite à un entretien téléphonique, dont copie était notamment adressée au professeur C. _____, Mme V. _____ a relaté à M. S. _____ plusieurs éléments. Le contenu de ce courriel est reproduit ci-dessous :

« Début de l'activité du collaborateur le 15 février pour un remplacement de deux collaboratrices à temps partiel (140%), l'une à 80% partie en congé maternité jusqu'en octobre et l'autre à 60% actuellement en arrêt maladie [...].

M. M. _____ a été embauché à 100% en toute connaissance de cause. Malgré cela il refuse de faire certaines tâches de son CC en estimant que c'est un travail de « petite » secrétaire. Ces tâches sont :

- *Convoqués les [...] (via UG et par téléphone)*
- *Etablir une liste des convoqués pour l'étage.*

Après un mois et demi de collaboration et de transmission des activités du poste, il a travaillé seul depuis le 11 avril. Dès ce jour, il m'a interpellé en me disant que la charge était trop lourde et qu'il ne pouvait pas tout assumer donc il me demandait un soutien. Afin que tout fonctionne, j'ai pu lui mettre un soutien de la part d'une collaboratrice pour des tâches ponctuelles.

Il a eu des réflexions désobligeantes avec cette personne en utilisant des faits qui se sont déroulés avant son arrivée et qu'il a eu ouïe dire « de toute façon, si ça se passe pas bien avec toi, on doit juste aller aux RH ». Il l'a invitée à plusieurs reprises pour le déjeuner alors qu'elle a refusé et l'a persécutée jusqu'au lundi 2 mai, date à laquelle elle est venue en pleurs dans mon bureau pour me relater les événements. Là dessus elle est allée chez son médecin qui a établi un certificat médical relevant certains points [..].

Il a aussi donné des surnoms dégradants aux collaboratrices du service telle que « la Grosse », « la botoxée », « l'emmerdeuse » etc.

De plus, il a eu quelques propos désobligeants vis à vis de moi me mettant dans une situation délicate. Il a clairement dit à Mme R. _____ (congé Mat) que j'étais son style de femme et qu'il voulait mon téléphone privé. Plusieurs fois en direct il a fait des sous entendus en me disant que je n'étais pas une femme comme les autres, que j'étais son style. A plusieurs reprises il me pose des questions sur ma vie privée.

Il fait courir le bruit « qu'il m'a dans sa poche » et qu'il peut faire ce qu'il veut de moi. Donc toute cette attitude me perturbe et je ne peux plus avoir de contacts directs avec lui si je suis seule.

Donc sans parler de l'attitude inappropriée, sur le plan professionnel il ne remplit pas les conditions pour le poste et clairement M. C. _____ s'est positionné en demandant qu'il parte de la [...].

Je suis déçue car le collaborateur m'a été recommandé par le service [...] qui semblait satisfait de lui.

Le contrat de travail du demandeur a été résilié par le défendeur en date du 12 mai 2016, soit avant la fin de son temps d'essai

de trois mois. La lettre lui signifiant la résiliation des rapports de travail lui a été remise lors d'un entretien d'appréciation relatif à la fin de la période d'essai. Durant cette période, le demandeur n'a pas donné satisfaction puisque son entretien d'appréciation indiquait que « M. M. _____ ne maîtrise pas encore tous les tenants et aboutissants du poste, ce qui peut parfois le mettre dans des situations de non-compréhension », « il a de la peine à s'organiser et à gérer l'ensemble des tâches » confiées et ses « réactions ne sont pas toujours adéquates ». Ce document a été signé par Mme V. _____, la responsable directe du demandeur, et le professeur C. _____, et il en ressortait également que « M. M. _____ a de la peine à écouter son interlocuteur ou son collègue ». L'appréciation globale de la performance du demandeur indiquait que les prestations fournies correspondaient « insuffisamment aux exigences du poste ».

Plusieurs échanges sont intervenus entre le demandeur et les ressources humaines du B. _____. Le demandeur a contesté son licenciement en date du 8 juin 2016. Puis une rencontre entre le demandeur, S. _____, directeur adjoint des ressources humaines, et la Dresse P. _____ a eu lieu mi-juin 2016. Aucun accord n'a été signé mais le contenu des échanges intervenus par courriel en date du 23 et 24 juin 2016 entre les parties peut être résumé comme suit :

- Paiement du salaire pour la période du 17 au 19 mai 2016 correspondant à une période de maladie ;
- Garantie que [...] proposera au demandeur un remplacement de deux mois à 100% au B. _____ ;
- Garantie que, si les choses se passent bien au cours de ces deux mois, le demandeur serait soutenu pour occuper par la suite une autre place de travail en cas de disponibilité ;
- Renonciation à toute autre action contre le B. _____ du demandeur.

M. S. _____ a également précisé dans son courriel du 24 juin 2016 que Mme V. _____ avait été informée qu'elle ne devait plus avoir de contact avec le demandeur, et a rappelé à M. M. _____ qu'il devait en faire de même et s'abstenir de tous contacts avec ses anciennes collègues mises en cause dans la situation. Il a exprimé être satisfait du règlement

de ce cas et a souhaité bonne chance au demandeur en espérant que cette mission temporaire lui permettrait de rebondir et de retrouver un poste en CDI au sein du B._____ dans le futur. Dans l'hypothèse où cette mission ne devait pas se prolonger, il a rappelé au demandeur que le B._____ serait toutefois dégagé de toutes obligations à son égard.

Le B._____ a cherché des solutions et a proposé au demandeur un remplacement pour une période de deux mois, soit du 1^{er} juillet au 31 août 2016, via [...] dans le cadre d'un contrat global de service conclut avec cette société pour les remplacements. Ainsi, le demandeur a travaillé en qualité de gestionnaire de dossiers au sein du service [...] jusqu'au 31 août 2016. Pour cette période, le demandeur a donné une entière satisfaction dans l'accomplissement de son travail, comme en attestent un certificat de travail délivré par [...] et une évaluation remplie par sa supérieure directe, la Dresse K._____.

Dans des courriels datés du 5 août 2016, M. H._____, directeur administratif, et M. T._____, adjoint au département des ressources humaines, ont rappelé que le B._____ ne s'était pas engagé à fournir au demandeur un contrat de durée indéterminée à l'issue de cette mission. Cette dernière avait notamment pour but de permettre au demandeur de recouvrer un droit à des prestations de chômage s'il ne parvenait pas à trouver un autre emploi. M. H._____ a expliqué que le demandeur a bénéficié uniquement d'une mission temporaire au sein du service [...] en raison de la situation budgétaire, et car des changements d'organisation du département devaient être apportés dans le futur. Il a ainsi précisé que, pour l'instant, il ne validerait aucun engagement pour des postes fixes au sein de ce département et des services qui le composent.

Dans un courriel du 17 août 2016, M. S._____ est revenu sur la situation du demandeur et a confirmé que rien ne s'opposait à son retour au sein du B._____, toujours dans le cadre des postes disponibles. En effet, il a expliqué que le demandeur avait connaissance désormais du comportement à adopter dans le cadre de son activité.

Le professeur X. _____ et Mme K. _____ ont effectué une demande d'engagement pour le demandeur en qualité de gestionnaire de dossiers à 100% dès le 1^{er} octobre 2016, puisqu'un poste à durée indéterminée s'était récemment libéré. Toutefois, ce contrat de durée indéterminée n'a pas été proposé au demandeur. Le B. _____ a proposé un dernier contrat de durée déterminée pour la période du 1^{er} octobre 2016 au 31 mars 2017 au demandeur. Ce dernier a donc été engagé, pour le même poste, par contrat de durée déterminée du 15 septembre 2016. D'après le demandeur, au vu de plusieurs échanges de courriels intervenus, le contrat de durée indéterminée lui a uniquement été refusé en raison de son problème passé avec Mme V. _____.

Dans un courriel du 7 octobre 2016 adressé à M. W. _____, le professeur C. _____ a expliqué avoir trouvé son assistante, Mme V. _____, très démoralisée et démotivée en raison du réengagement du demandeur au sein du département des services [...]. Il a exprimé craindre que le demandeur ne croise Mme V. _____ dans les couloirs du B. _____ et être inquiet que sa collaboratrice ne tombe malade en burnout. Ainsi, il s'est permis de rappeler que lorsque le demandeur a travaillé au sein du service de [...], ce dernier a adopté un comportement absolument inadmissible vis-à-vis de Mme V. _____, avec des allusions à caractère sexuel. M. C. _____ a rajouté que la situation pouvait être d'après lui assimilée à du harcèlement sexuel et que le cas avait été dénoncé. M. C. _____ a ainsi estimé que l'institution du B. _____ perdait toute crédibilité en proposant au demandeur un réengagement. M. C. _____ a précisé que son assistante, qu'il connaissait depuis bientôt 10 ans, était une personne fiable, loyale et discrète, et qu'il espérait obtenir un soutien de la part des ressources humaines dans le traitement de cette situation.

Dans un courriel du 26 janvier 2017, Mme K. _____ a écrit à S. _____ afin d'entamer une demande de transformation du contrat du demandeur en un contrat de durée indéterminée. M. S. _____ l'a alors informée que le dossier du demandeur avait « évolué depuis l'été passé » et qu'il fallait désormais discuter de cette situation avec M. H. _____ et

M. W._____. Sur sa recommandation, le 31 janvier 2017, Mme K._____ a adressé un courriel au directeur administratif M. H._____ et à la directrice des ressources humaines du département afin de demander le renouvellement et le changement de contrat du demandeur en contrat de durée indéterminée dès le 1^{er} avril 2017.

Le 9 mars 2017, le demandeur a été convoqué par M. H._____ et M. W._____. Lors de cet entretien, M. W._____ a informé le demandeur qu'il ne serait pas donné suite à la demande de renouvellement et de changement de son contrat de durée déterminée en un contrat de durée indéterminée au sein du service [...]. M. W._____ a toutefois assuré au demandeur qu'il tenterait de lui trouver un autre poste de travail.

A compter du 17 mars 2017 et jusqu'au 1^{er} août 2017, le demandeur a été en incapacité de travailler.

Dans l'intervalle, dans un courrier du 23 mars 2017, le B._____ a confirmé au demandeur que son contrat de travail arrivait à échéance le 31 mars 2017 et que la poursuite de son activité au B._____ n'interviendrait pas. Ce courrier n'a toutefois été adressé au demandeur que le 12 avril 2017.

Le 12 avril 2017, par l'intermédiaire de son conseil, le demandeur a interpellé le B._____ sur le renouvellement de son poste en contrat de durée indéterminée. Sans réponse des ressources humaines, le demandeur a relancé le B._____ dans des courriers datés du 12 mai et 17 mai 2017.

Dans un courriel du 17 mai 2017 adressé à M. W._____, le demandeur a souhaité expliquer les raisons qui l'ont poussé à effectuer ces démarches auprès de son avocat. Sans travail, il a indiqué ne toujours pas avoir de garantie d'emploi, et cela malgré les différents entretiens que M. W._____ avait pu lui arranger. Il a rappelé que ce dernier lui avait effectivement proposé un transfert à [...], un poste en dehors des locaux

du B._____. Ainsi, il a affirmé ne pas douter de sa sincérité, précisant que la situation le pesait énormément, voyant que les promesses qui, selon lui, avaient été faites n'étaient pas encore tenues.

3. Le 30 mai 2017, le demandeur a déposé une requête de conciliation auprès du TRIPAC, visant en premier lieu à l'obtention d'un contrat de durée indéterminée auprès du B._____.

Dans un courriel daté du 6 juin 2017, M. W._____ a à nouveau confirmé au demandeur et à Mme P._____ son engagement à tenter de retrouver un poste pour le demandeur. Il a uniquement précisé que les choses s'étaient présentées plus complexes que prévues, et a mentionné la possibilité d'obtenir éventuellement un emploi en [...] dans les prochains jours pour le demandeur.

Le 24 août 2017, une audience de conciliation a été tenue, au terme de laquelle aucun accord n'a été trouvé entre les parties. Une autorisation de procéder a par conséquent été délivrée le même jour au demandeur.

Le 24 novembre 2017, sous la plume de son conseil, le demandeur a déposé une demande au fond auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces et de l'autorisation de procéder délivrée le 24 août 2017. Il a pris les conclusions suivantes sous suite de frais et dépens :

I. Il est ordonné à l'Etat de Vaud de réintégrer M._____ au sein du B._____ à un poste équivalent à celui qu'il a exercé jusqu'au 31 mars 2017, par un contrat de durée indéterminée, dans un délai maximum de trente jour.

II. L'Etat de Vaud est condamné à verser immédiatement à M._____ un montant de CHF 52'605.40, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er avril 2017, ce montant devant être actualisé en cours de procédure.

Subsidiairement :

III. L'Etat de Vaud est condamné à verser immédiatement à M. _____ un montant net de CHF 29'727.00, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2017.

IV. L'Etat de Vaud est condamné à verser immédiatement à M. _____ un montant de CHF 49'722.-, sous déduction des cotisations sociales usuelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2017.

Par courrier du 25 janvier 2018, le Tribunal de céans a imparti un délai au défendeur pour déposer une réponse.

En date du 3 avril 2018, soit dans le délai prolongé à la requête du défendeur, celui-ci, représenté par la Direction des affaires juridiques (ci-après : la DAJ), a déposé son mémoire réponse en concluant, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par le demandeur.

Par courrier du 22 juin 2018, soit dans le délai prolongé à la requête du demandeur, le conseil du demandeur s'est déterminé sur la réponse du défendeur.

En date du 5 novembre 2018, le Tribunal de céans a tenu une première audience de jugement. Plusieurs témoins, au bénéfice d'une autorisation de témoigner, ont été entendus lors de cette audience.

Mme P. _____, [...], a été entendue en qualité de témoin à l'audience du 5 novembre 2018 ; ses propos peuvent être résumés comme suit :

P. _____ travaille au B. _____ depuis plus de 30 ans et elle était présente lorsque le demandeur est arrivé. Elle a confirmé que le demandeur donnait entière satisfaction dans l'accomplissement de son travail, ajoutant que Mme V. _____ avait tout de même requis son licenciement. Selon le témoin, M. C. _____ est une personne très influente au B. _____. Tel que cela avait pu ressortir des différents échanges qu'elle avait eus avec M. S. _____, Mme P. _____ a estimé

que Mme V._____ méritait un blâme puisqu'il existait des écrits démontrant qu'elle avait pu avoir un comportement dénigrant et raciste à plusieurs reprises à l'égard du demandeur. Elle a indiqué que la relation entre le demandeur et Mme V._____ semblait toutefois bonne au départ, puisqu'elle avait connaissance notamment de l'invitation de Mme V._____ à aller boire un café, mais elle n'a pas été en mesure de confirmer que Mme V._____ ait parlé de choses personnelles, telles que ses relations intimes, son attirance pour le demandeur ou ses préférences en matière d'hommes. Elle a précisé que c'est uniquement le demandeur qui lui avait rapporté ces éléments, car elle-même n'était pas présente lorsque les faits se seraient déroulés, de sorte qu'elle n'a pas été en mesure de confirmer que Mme V._____ aurait envoyé une de ses collègues auprès du demandeur afin de savoir s'il était intéressé à entretenir une relation avec elle. Selon le témoin, le demandeur ne s'attendait pas du tout à être licencié mais uniquement à être convoqué à un entretien afin de planifier le futur. Mme P._____ a confirmé qu'un entretien avait eu lieu en juin 2017 avec le demandeur et M. S._____. Elle a précisé que lors de cette rencontre, il avait bien été mentionné qu'un blâme pourrait être signifié à Mme V._____, et que M. S._____ avait effectivement reconnu le caractère abusif du licenciement et la responsabilité de Mme V._____ dans cette affaire. Par la suite, lorsque le demandeur a effectué un remplacement du 1^{er} juillet au 31 août 2016, le témoin a confirmé qu'il avait, à nouveau, donné pleine et entière satisfaction dans son travail, comme l'atteste l'évaluation remplie par Mme K._____. Pour le témoin, lorsqu'un poste à durée indéterminée s'est libéré au sein du service [...], le demandeur aurait pu le reprendre, d'autant plus que lors de l'entretien ayant lieu en juin 2016 avec M. S._____, il avait été clairement mentionné que de nombreuses personnes seraient ravies de proposer un poste au sein du B._____ au demandeur. Pour Mme P._____, le contrat de durée indéterminée avait été refusé au demandeur en raison de ses problèmes passés avec Mme V._____. En effet, lorsque le témoin a remis le dossier du demandeur, le 11 octobre 2016, à M. W._____, elle a été informée que le professeur C._____ exerçait une pression sur les ressources humaines afin que le demandeur ne travaille plus au B._____. Mme P._____ a détaillé les

événements, et il ressortait des différents courriels que la présence du demandeur au B._____ n'était plus souhaitée en raison des faits survenus en mai 2016. Le Département des ressources humaines a confirmé à la supérieure directe du demandeur, Mme K._____, que s'était effectivement pour ce motif que le poste ne lui avait pas été attribué. Seul M. S._____ a confirmé au témoin qu'il était favorable à ce que le demandeur reste au B._____. Elle a précisé que M. S._____ n'a pas promis un poste de durée indéterminée mais a uniquement espéré que si une occasion se présentait, le demandeur en bénéficierait. Or, selon le témoin, le demandeur avait été blanchi et il s'agissait de repartir à zéro puisqu'il avait été également envisagé de retirer du dossier du demandeur le rapport d'évaluation datant de mai 2016. Le témoin a confirmé que Mme K._____ avait tenté à deux reprises d'obtenir un contrat de durée indéterminée pour le demandeur dès le 1^{er} avril 2017. Le témoin a admis avoir trouvé étonnant que le dossier du demandeur ne soit plus traité par M. S._____ et ne comprenait pas l'acharnement dont il faisait l'objet. Comme d'autres membres de la commission du personnel, Mme P._____ estimait que des pressions étaient faites, notamment par le professeur C._____ et par le département des ressources humaines, afin que le demandeur quitte le B._____. Elle a précisé que la commission du personnel se déplaçait toujours à deux membres et qu'elle souhaitait avant tout gérer les choses dans le sens d'un arrangement plutôt que de faire perdre toute possibilité d'engagement au B._____ au demandeur. Le témoin a expliqué que la commission du personnel n'avait pu s'occuper du cas du demandeur que jusqu'au 9 mars 2017, puis dès la fin de son contrat, ils avaient certes gardé contact, mais les événements ont surtout été rapporté à la commission, qui n'était plus en charge de cette affaire. Elle a confirmé que le poste qu'occupait le demandeur à fin mars 2017 avait été repourvu, mais n'a pas su confirmer s'il s'agissait d'un contrat de durée déterminée ou indéterminée. Pour le témoin, M. W._____ avait également la volonté de retrouver un poste pour le demandeur, mais il a dû constater que la situation était complexe et il n'a pas été en mesure de proposer un emploi au demandeur. En effet, Mme P._____ a confirmé qu'il existait des courriels démontrant que M. W._____ avait recherché un nouveau poste au demandeur au sein du service [...], mais aussi de la

logistique. Pour le témoin, les ressources humaines du B._____ ont certes fait des efforts afin de proposer un poste au demandeur, mais il s'agissait uniquement de contrats de durée déterminée. Le témoin a confirmé avoir été au courant des arrêts de travail pour incapacité du demandeur et a pu comprendre que cette situation ait pu profondément l'affecter. Mme P._____ a ajouté que la manière dont le demandeur a été traité n'était pas correcte.

Mme K._____, assistante de direction, a également été entendue en qualité de témoin à l'audience du 5 novembre 2018 ; ses propos peuvent être résumés comme suit :

Elle a expliqué travailler au B._____ depuis 2012 et avoir été présente lors de l'arrivée du demandeur dans le service [...]. Selon le témoin, M. C._____ est une personne très influente au sein du B._____, comme cela a pu l'être confirmé lors des tentatives d'engagement du demandeur. Elle a confirmé qu'il avait donné pleine et entière satisfaction lorsqu'il avait travaillé au sein du service [...] du 1^{er} juillet au 31 août 2016, et qu'il avait continué à se donner sans compter par la suite également. Pour le témoin, le poste à durée indéterminée qui s'était libéré a été refusé au demandeur en raison des faits survenus au sein du service [...], et cela lui a été confirmé par courriel. Or, Mme K._____ a confirmé que le demandeur avait été blanchi et que cet élément ressortait de divers échanges de courriels avec la commission du personnel. Le témoin a confirmé avoir entrepris une demande de renouvellement et changement du contrat du demandeur en un contrat de durée indéterminée dès le 1^{er} avril 2017. Elle a expliqué n'avoir pas compris les raisons pour lesquelles on avait refusé la demande d'engagement du demandeur qu'elle avait effectuée et qui était pourtant signée par le chef de service. En effet, elle a expliqué que c'est le chef de service qui décide des engagements et que ces derniers sont en principe systématiquement validés. Mme K._____ a ajouté que le demandeur avait déjà travaillé dans le service [...] en 2015 et que tout s'était bien passé. Ainsi, il n'y avait selon elle aucune raison de lui refuser un contrat de durée indéterminée. Lorsque le demandeur s'est entretenu avec M.

W._____ le 9 mars 2017, il a directement informé Mme K._____ qu'il n'était pas donné suite à la demande de renouvellement et de changement de son contrat. Le témoin a estimé que ce refus était lié aux événements qui s'étaient déroulés avec Mme V._____. Lorsqu'elle a été convoquée par M. [...] et M. H._____, ils lui ont expliqué que le demandeur ne pouvait pas obtenir ce poste en contrat de durée indéterminée car ils souhaitaient réorganiser le service. Pour le témoin, il s'agissait d'une excuse car le poste en question a toujours été occupé, puisqu'il s'agit d'un poste clé dans les services [...] du B._____. Elle a ajouté que le poste a toujours été occupé par du personnel administratif, mais elle n'a pas su préciser s'il faisait actuellement l'objet d'un contrat de durée déterminée ou indéterminée. Mme K._____ a expliqué que le professeur X._____ s'était entretenu avec M. W._____ car il n'était pas satisfait de la situation et il souhaitait trouver une solution, à savoir proposer un engagement au B._____ au demandeur. Ce dernier a ensuite informé Mme K._____ qu'il avait eu un entretien avec le directeur de la logistique afin d'obtenir un poste, et elle a mentionné avoir été contente pour lui. Elle a précisé n'avoir aucune raison de douter des éléments racontés par le demandeur. Le témoin a confirmé avoir été au courant des arrêts de travail pour incapacité du demandeur, et elle a expliqué que la cause pouvait très bien être le harcèlement dont le demandeur avait été victime. Mme V._____ occupe un poste équivalent à celui du témoin, à savoir gestionnaire administrative du service, et elle estime que cette fonction requiert de montrer le bon comportement en matière de gestion de personnes. Elle a confirmé que la situation du demandeur avait été mal gérée sans aucun motif justifiable et qu'elle n'avait jamais vu une telle situation jusqu'à présent.

Enfin, M. W._____, directeur des ressources humaines au B._____, a également été entendu en qualité de témoin à l'audience du 5 novembre 2018 ; ses propos peuvent être résumés comme suit :

Le témoin a expliqué que la demande d'engagement à durée indéterminée effectuée par le professeur X._____ et Mme K._____ avait été refusée pour des raisons budgétaires et sur décision de M.

H._____, directeur administratif du service concerné. Il a ajouté qu'une réorganisation du département devait être mise en place et que le poste concerné avait été changé d'affectation. En effet, il a mentionné que tous les départements étaient à ce moment-là dans un processus de réforme, mais il n'a pas pu confirmer si la réorganisation voulue par M. H._____ avait effectivement pu être mise en place. M. W._____ a nié l'existence de pressions de la part de Mme V._____ et du professeur C._____. Il a uniquement précisé que le professeur C._____ avait demandé à ce que Mme V._____ et le demandeur ne se croisent pas sur leur lieu de travail et ne travaillent pas au sein du même service. Le témoin a également mentionné que la direction des ressources humaines avait décidé de rester neutre car il n'était pas possible pour eux de trancher la situation opposant Mme V._____ et le demandeur. La commission du personnel a consulté M. W._____ afin de déterminer qui avait tort dans ce conflit, mais il s'est abstenu de se prononcer. Il a précisé qu'il avait uniquement recherché un nouveau poste pour le demandeur, tout en rappelant que la décision d'engagement finale n'était pas de son ressort. Pour le témoin, la demande de renouvellement et de changement du contrat du demandeur en un poste de durée indéterminée n'a absolument pas été refusée en raison de pressions subies par le département des ressources humaines. Il a expliqué que le demandeur n'avait jamais été mis de côté et a précisé qu'il s'agissait d'une décision du département. En effet, il a indiqué que le département des ressources humaines n'intervenait pas dans l'organisation et les contrats des différents départements, mais qu'il était uniquement intervenu sur demande de la commission du personnel afin d'aider le demandeur à trouver un poste dans un autre service suite au refus de renouvellement en CDI. M. W._____ a précisé que ce sont les directeurs administratifs de chaque département qui déterminent selon le budget alloué si le contrat est de durée déterminée ou indéterminée. Il a trouvé regrettable d'en être arrivé là et il a bien dit au demandeur qu'il mettrait tout en œuvre pour lui offrir une autre possibilité au sein du B._____. Le témoin a confirmé avoir reçu un appel du professeur C._____ lui demandant à ce que le demandeur ne soit pas engagé au B._____, mais a nié avoir fait l'objet de pressions. Il a même ajouté que le professeur B._____ n'avait pas été ravi d'apprendre que ses

indications n'avaient pas été suivies et qu'un poste en CDD avait tout de même été proposé au demandeur. Ainsi, dans ses recherches d'emploi pour le demandeur, M. W. _____ a confirmé avoir tenté d'éviter qu'il côtoie Mme V. _____, et c'est ainsi qu'il a pu trouver des postes potentiels en [...] et en logistique. Il a ainsi pu proposer au demandeur un poste en CDD en [...] de 6 mois, probablement renouvelable sur 1 an, avec ensuite une possibilité de lui obtenir un poste en logistique en CDI suite à plusieurs départs à la retraite. Le demandeur a toutefois refusé le contrat de durée déterminée en [...] malgré le fait que M. W. _____ lui ait mentionné qu'il s'agissait uniquement d'un poste provisoire dans l'attente qu'un poste en logistique se libère. Le témoin a enfin précisé que le but recherché était de maintenir un emploi pour le demandeur, mais il était également conscient que ce dernier souhaitait de la stabilité, et un contrat de durée indéterminée restait évidemment l'objectif recherché. Ainsi, pour le témoin, si le demandeur avait accepté le poste en [...], il aurait probablement été à ce jour bien installé dans un poste en CDI en logistique.

Dans un courriel du 13 novembre 2018, le demandeur a interpellé M. W. _____ afin de se renseigner sur la possibilité d'obtenir un contrat de durée indéterminée au B. _____ correspondant à ses compétences. Il a également précisé ne pas avoir refusé le poste qui lui avait été proposé en [...], mais avoir informé le recruteur être à cet époque dans l'attente de la réponse de la logistique pour un poste en contrat de durée indéterminée, poste qui ne lui a au final pas été proposé.

Dans des courriels du 21 novembre et 2 décembre 2018 adressés à son conseil, le demandeur a résumé le contenu des entretiens qu'il avait pu avoir avec M. W. _____. Il a expliqué que ce dernier avait à nouveau reconnu la pression qu'il subissait de la part du professeur C. _____, mais qu'il avait tout de même demandé au demandeur de lui faire confiance et qu'il allait faire son possible pour lui retrouver du travail au plus vite. Le demandeur a ajouté que M. W. _____ lui avait mentionné un poste éventuellement dans son propre service ou en logistique, puisqu'il avait de l'expérience dans ce domaine. Le demandeur a indiqué

que suite à cet entretien, il avait toutefois été très surpris de recevoir une proposition pour un poste de secrétaire médical à 50%, alors que ce poste ne correspondait ni à son profil, ni au taux d'activité recherché, ni à la classe salariale promise par M. W. _____ lors des entretiens, et qui se situait entre les classes 6 et 8.

Le 26 novembre 2018, le demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, a requis la suspension de la présente cause jusqu'au 28 mai 2019. Cette suspension a été acceptée par le défendeur afin de discuter de la possibilité de proposer un poste au sein du B. _____ au demandeur.

Dans les mois qui ont suivi, le demandeur a informé son conseil avoir eu plusieurs entretiens pour différents postes au sein du B. _____. Ainsi, le 30 janvier 2019, il a expliqué s'être entretenu avec M. W. _____, M. T. _____ et Mme J. _____, responsable recrutement, au sujet d'un poste d'administrateur-gestionnaire en classe 8 avec une équipe à gérer. Il les a informés être intéressé et M. W. _____ lui aurait promis imposer sa candidature pour que le service l'engage.

Le 5 mars 2019, le demandeur a remercié par courriel M. W. _____ car il avait pu avoir un entretien pour le poste d'administrateur-gestionnaire, et a exprimé être reconnaissant envers lui et très motivé, car il y voyait une très belle opportunité professionnelle.

Le 20 mars 2019, Mme J. _____ a informé le demandeur que son profil ne correspondait pas pour le poste d'administrateur-gestionnaire, car il lui manquait de l'expérience dans la gestion du personnel. Le demandeur a écrit le jour même à M. W. _____ afin de lui faire part de sa surprise puisque ce dernier lui avait promis ce poste. Il a confirmé que Mme J. _____ lui avait tout de même transmis un cahier des charges pour un autre poste, qui était toutefois uniquement de classe salariale 5, loin des postes qu'il avait occupés jusqu'à présent au B. _____.

Par courriel daté du 1^{er} avril 2019, M. W._____ a confirmé au demandeur que le B._____ s'était engagé à tenter de lui proposer un travail correspondant à ses compétences et qui lui permettrait de reprendre une activité professionnelle. Il a pu constater que le demandeur ne visait que des postes avec une classe salariale de 7 ou 8, et a rappelé que l'objectif était avant tout de lui retrouver un emploi. Il a expliqué qu'avoir un travail au sein du B._____ constituait un tremplin qui permettait ensuite d'évoluer et de viser des postes plus motivants. M. W._____ a regretté que le poste d'administrateur-gestionnaire ne soit pas proposé au demandeur, mais il a rappelé avoir précisé que son profil devait être évalué par les recruteurs. Enfin, il s'est permis de rajouter qu'il ne pouvait pas tolérer l'attitude adoptée par le demandeur envers ses collègues, et a rappelé qu'il lui avait certes promis de faire son possible pour lui trouver du travail, mais il attendait également que le demandeur joue le jeu. En effet, ce dernier avait refusé un poste à la comptabilité alors qu'il correspondait au niveau de responsabilité qu'il avait déjà connu. Il a terminé son courriel en disant que le prochain poste proposé serait le dernier.

Le 2 avril 2019, le demandeur a répondu à M. W._____ et a contesté le contenu de son courriel du 1^{er} avril 2019. Il a indiqué qu'il était perdu face à l'attitude adoptée par M. W._____, qui lui donnait des promesses par oral puis les réfutait par écrit. Il a toutefois précisé faire des efforts et être prêt à accepter un éventuel poste provisoire dans l'attente d'un emploi convenant à ses compétences et à son parcours professionnel.

Dans un courrier du 3 avril 2019, par l'intermédiaire de son conseil, le demandeur a rappelé au défendeur que la procédure avait été suspendue dans le seul but de lui retrouver un poste équivalent de durée indéterminée au sein du B._____. Or, en près de cinq mois, seul deux postes avaient été proposés, soit l'un en classe salariale 5, et un autre poste d'administrateur-gestionnaire pour lequel le demandeur avait au final été écarté.

Finalement, le demandeur a été engagé le 16 avril 2019 par un contrat de durée déterminée du 23 avril au 31 décembre 2019, pour un poste de planificateur des programmes opératoires du service [...].

Par courrier du 21 mai 2019, le défendeur a requis la reprise de la procédure.

Par courrier du 14 juin 2019, le demandeur a déposé une requête de *novas*. Le défendeur s'est déterminé sur les allégués de la réplique par courrier du 8 juillet 2019 et a conclu au rejet des conclusions actualisées dans la requête de *novas*.

Le 30 octobre 2019, le demandeur a à nouveau requis la suspension de la procédure. Le Tribunal des céans a suspendu la procédure jusqu'au 2 juin 2020. Sur requête de la partie demanderesse, la suspension de la cause a été prolongée.

Durant cette période, le demandeur a encore postulé pour des postes à durée indéterminée qui lui ont toutefois été refusés.

Dans un courriel du 27 novembre 2019, le B._____ a prolongé l'engagement de M. M._____ de 6 mois, soit jusqu'au 30 juin 2020.

Par courriel du 23 avril 2020, le demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, a rappelé à M. W._____ que son contrat arrivait bientôt à échéance et lui a demandé d'intervenir pour qu'un poste de durée indéterminée soit proposé. Le même jour, M. W._____ a répondu se renseigner sur le budget à disposition du service et sur la possibilité d'offrir un tel contrat au demandeur. Il a toutefois rappelé n'avoir jamais promis de contrat de durée indéterminée, mais uniquement de faire son possible pour retrouver du travail pour le demandeur.

Dans un courrier du 4 mai 2020, le demandeur a été informé de la prolongation de son contrat de travail au sein du département [...] pour une durée indéterminée dès le 1^{er} juillet 2020.

Ainsi, dans un courriel du 27 juillet 2020, le défendeur a confirmé au demandeur qu'il n'entrerait pas en matière sur une éventuelle indemnisation, puisqu'un contrat de durée indéterminée lui avait été proposé.

En date du 17 août 2020, sous la plume de son conseil, le demandeur a requis la reprise de la cause.

Par courrier du 24 août 2020, le demandeur a déposé une nouvelle requête de *novas*.

À la reprise de l'audience de jugement, le 2 février 2021, le demandeur a précisé que ses conclusions étaient celles confirmées dans les *novas* II du 24 août 2020 et libellées comme suit :

Sur la procédure

I. *La présente requête de novas est déclarée recevable et admise.*

II. *Les allégués 119 à 135 et leurs offres de preuves sont introduites en procédure.*

Sur le fond

I. *Il est ordonné à l'Etat de Vaud de réintégrer M. _____ au sein du B. _____ à un poste équivalent à celui qu'il a exercé jusqu'au 31 mars 2017, par un contrat de travail de durée indéterminée, dans un délai maximum de trente jours.*

II. *L'Etat de Vaud est condamné à verser immédiatement à M. _____ un montant de CHF 166'452.- (cent soixante-six mille quatre cent cinquante-deux), avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2017 pour la première échéance, puis dès l'exigibilité des salaires subséquents, sous déductions des*

charges sociales usuelles, ce montant devant être actualisé en cours de procédure.

Subsidiairement :

III. *L'Etat de Vaud est condamné à verser immédiatement à M. _____ un montant net de CHF 29'974.25 (vingt-neuf mille neuf cents septante-quatre francs et vingt-cinq centimes), avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2017.*

IV. *L'Etat de Vaud est condamné à verser immédiatement à M. _____ un montant de CHF 46'606.55 (quarante-six mille six cents six francs et cinquante-cinq centimes), sous déductions des cotisations sociales usuelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2017.*

Lors de cette même audience, M. G. _____, [...], a été entendu sur les faits de la cause, en qualité de témoin ; ses déclarations peuvent être résumées comme suit :

Il a expliqué connaître le demandeur de par son activité professionnelle au B. _____, lorsque ce dernier a débuté au sein du service [...]. Dans le cadre de leur relation professionnelle, le témoin a confirmé que le demandeur était efficace au travail et qu'il avait su s'adapter rapidement aux tâches qui lui étaient confiées. Il a ajouté que le demandeur avait su faire preuve de flexibilité et de souplesse dans l'exécution des demandes qui lui étaient faites. Enfin, selon le témoin, le demandeur a su collaborer efficacement avec ses autres collègues.

L. _____, concubine de M. M. _____, a également été entendue en qualité de témoin à l'audience du 2 février 2021 ; ses propos peuvent être résumés comme suit :

Elle a confirmé que le demandeur avait été en incapacité de travail du 17 mars au 1^{er} août 2017 et qu'il avait été profondément affecté par la situation. Elle a insisté sur ces termes et a expliqué que cela avait été une période difficile pour le demandeur mais également pour elle-même puisqu'ils habitaient ensemble. Pour le témoin, le contrat de durée

déterminée qui a été proposé au demandeur en mai 2020 a été un soulagement mais il ne répare pas entièrement tout ce que le demandeur a pu vivre. M. L._____ a mentionné que le demandeur lui avait bien parlé d'avances faites par sa collègue de travail, Mme V._____, tout au long de son poste en [...].

Enfin, M. S._____, directeur adjoint des ressources humaines au B._____, a également été entendu en qualité de témoin à l'audience du 2 février 2021 ; ses propos peuvent être résumés comme suit :

Il a expliqué avoir connu M. M._____ dans le cadre d'une résiliation de son contrat de travail. Il a précisé que le licenciement avait été donné par sa responsable hiérarchique, Mme V._____, suite à un entretien d'appréciation pendant le temps d'essai. Les motifs avancés ont été des relations interpersonnelles difficiles. Le témoin a précisé que lorsque la hiérarchie propose un licenciement, il entend la personne concernée et prend ensuite la décision de licenciement. Il a confirmé qu'il existait selon lui un jeu de séduction entre Mme V._____ et M. M._____, mais que cela venait des deux côtés puisque M. M._____ aurait envoyé une photo de son torse dénudé à sa collègue. Le témoin a précisé qu'il avait eu connaissance de cette photo directement par la commission du personnel, mais ne s'est pas rappelé s'il l'avait vue ou si Mme P._____ lui avait uniquement décrit la pièce. M. S._____ a eu connaissance d'échanges de mail concernant une invitation à aller boire un café, mais il ne s'est pas souvenu de la personne ayant été à l'initiative du courriel. Il n'a également pas eu le souvenir que Mme V._____ ait fait des avances explicites mais, il se rappelait toutefois que le demandeur lui avait dit ne pas être intéressé puisqu'il était marié avec une mannequin suédoise et que Mme V._____ n'était pas son type de femme. Le licenciement serait intervenu quelques jours après que le demandeur ait refusé les avances de Mme V._____, mais M. S._____ a estimé qu'il n'existait pas de liens puisque ces points n'avaient même pas été abordés au cours de l'entretien d'appréciation. Pour répondre au demandeur, le témoin a expliqué qu'il n'est pas exclu qu'un rapport d'évaluation ne soit

pas signé par l'employé, notamment lorsque l'entretien ne se passe pas bien. Il a indiqué qu'il n'existait pas, dans son souvenir, de reproches sur le plan professionnel à faire au demandeur, et a ajouté que dans son cas, l'entretien n'avait pas du tout porté sur les résultats de cette évaluation, mais sur les relations interpersonnelles. L'évaluation du demandeur avait été très mauvaise, mais le témoin a toutefois précisé qu'il arrive aux cadres de sous-évaluer leurs collaborateurs afin d'être ensuite suivis dans la décision de licenciement. Dans son souvenir, le demandeur avait contesté certains points de l'évaluation. Le témoin a confirmé avoir eu ensuite un entretien avec Mme P. _____ et le demandeur, mais il a nié avoir reconnu le caractère abusif du licenciement et avoir mentionné qu'un blâme aurait pu être signifié à Mme V. _____. En effet, il a expliqué que si cela avait été le cas, le demandeur aurait été réintégré à son poste. Il a toutefois confirmé avoir été touché par la situation du demandeur car, sur le plan professionnel, il n'y avait selon lui aucun reproche à lui faire, et il a également demandé à la responsable environnementale de l'époque de discuter avec Mme V. _____ sur la bonne attitude à adopter dans une telle situation. Le témoin a insisté sur cet élément et a bien rappelé que son objectif était de retrouver un emploi au demandeur. Le témoin a douté avoir dit au demandeur qu'il avait lui-même été victime de harcèlement sexuel. Toutefois, il a précisé qu'il n'était pas exclu qu'il lui ait mentionné avoir été victime de harcèlement à deux reprises au B. _____. Le licenciement pendant le temps d'essai étant lié à des relations interpersonnelles difficiles, M. S. _____ a pensé qu'il serait envisageable de trouver à un nouveau poste au demandeur au B. _____. Ainsi, il a confirmé s'être entretenu avec son avocat, qui lui a fait savoir que le demandeur souhaitait obtenir un contrat de durée indéterminée, et il lui a semblé avoir trouvé une solution pour le demandeur. Toutefois, le témoin a expliqué n'avoir pu proposer qu'un contrat de durée déterminée mais il a indiqué que Mme V. _____ n'avait rien à voir avec cette proposition. Il a précisé avoir également demandé au directeur administratif si un CDI était disponible, mais il ne s'est pas rappelé du contrat qui a pu être finalement proposé au demandeur. Ainsi, M. S. _____ a nié avoir fait l'objet de pressions de la part de Mme V. _____ et du professeur C. _____. Selon le témoin, il est très peu probable que M. W. _____ ait pris les différents

échanges qu'il aurait eus avec le professeur C._____ comme une forme de pression. Il a indiqué que dès que le demandeur avait été pris au service [...], il ne s'était plus occupé de son cas et il n'avait pas su si cette situation avait profondément affecté le demandeur par la suite. En effet, il a expliqué avoir reçu un courriel de M. W._____ l'informant qu'il s'occuperait désormais du dossier du demandeur. Pour le surplus, il n'a pas le souvenir d'avoir reçu un échange de courriels entre M. W._____ et le professeur C._____ mentionnant que l'engagement de M. M. _____ était démotivant pour Mme V._____.

Lors de cette même audience, le demandeur a requis la production par l'Etat de Vaud de la photographie du torse dénudé que le demandeur aurait fait parvenir à Mme V._____.

Par courrier du 11 février 2021, le défendeur, représenté par la DAJ, a informé le Tribunal ne pas être en possession de photos du demandeur qui auraient été envoyées à Mme V._____.

À la reprise de l'audience de jugement, le 3 juin 2021, le demandeur a produit la pièce contenant notamment l'échange de courriels intervenus avec Mme V._____ le 29 avril 2016 et où l'on peut lire l'invitation qu'elle lui a faite pour aller boire un café.

Le Tribunal a interrogé M._____ en qualité de partie demanderesse. Il a confirmé les allégations et conclusions de son conseil. Il a expliqué que lorsqu'il travaillait à la [...] et qu'il avait été convoqué à un entretien pendant son temps d'essai, il pensait se rendre à un entretien d'appréciation afin de discuter de l'avenir et ne s'attendait pas à un licenciement. Suite à cela, il a contacté la commission du personnel et un entretien s'est tenu en présence de Mme V._____, d'un membre du service du personnel ainsi que de M. S._____. Le demandeur a indiqué avoir été très surpris par le comportement de Mme V._____, qui a été rabaissante alors qu'il n'avait eu que des retours positifs des personnes avec lesquelles il a pu collaborer. Il a ajouté que lorsque le poste en CDI s'est libéré au service [...], il pensait l'obtenir puisque tout le monde était

satisfait de son travail. Il a également pensé en début d'année 2017 que le poste qu'il occupait en CDD à ce moment-là, qui était devenu vacant au sein du même service [...], serait pour lui. Le demandeur a confirmé qu'un second entretien avait eu lieu en présence de la commission du personnel et de M. S._____, qui avait été très compréhensif, estimant que Mme V._____ méritait un blâme. M. S._____ se serait également confié au demandeur en avouant avoir subi le harcèlement d'une collègue dans le passé, donnant quelques conseils au demandeur, l'invitant à parler souvent de sa femme en présence de collègues trop insistantes. Le demandeur a indiqué que cette affaire l'avait très affecté, et que le soutien de M. S._____ ainsi que sa promesse de lui obtenir un contrat de durée indéterminée dans le futur avaient été très réconfortants. A la fin de son contrat de durée déterminée en [...], le demandeur a expliqué avoir rencontré M. W._____, qui lui a proposé un poste en contrat de durée indéterminée et correspondant à ses compétences à [...] car M. C._____ et Mme V._____ exerçaient une pression sur lui. Le demandeur a souligné qu'il avait confiance en M. W._____ mais qu'il ne souhaitait pas quitter le B._____ et qu'il estimait qu'il revenait à Mme V._____ de changer de site, puisque c'est lui qui était victime d'harcèlement. Le demandeur a ajouté que par la suite, M. W._____ lui avait promis un poste de durée indéterminée au B._____ en tant qu'administrateur gestionnaire, mais que ce n'est qu'en 2020 qu'il a pu obtenir ce poste. Enfin, le demandeur a expliqué que son chef de service de [...], le professeur D._____, était très satisfait de son travail et l'avait récemment invité à postuler pour le poste de responsable administratif qui était mis au concours au sein de son service. Il a précisé que le poste impliquait d'être responsable d'une équipe composée de quinze secrétaires, et il a indiqué avoir eu quatre entretiens. En février 2021, alors que tout avait l'air de bien se passer pour le demandeur, il a toutefois été informé que le poste reviendrait à un autre candidat, ce qui l'a mis en colère car il ne comprenait pas les raisons de cet acharnement, étant donné qu'il donnait entière satisfaction et était apprécié de ses collègues.

Le Tribunal a ensuite clos l'instruction. Les parties ont plaidé en maintenant leurs conclusions respectives.

Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été notifié aux parties le 15 juin. Par courriers des 17 et 18 juin 2021, les parties en ont chacune requis la motivation en temps utile.

D'autres faits allégués et admis ou prouvés, mais sans incidence sur la solution du présent procès, ne sont pas reproduits ci-dessus.

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'art. 14 LPers-VD précise que le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, 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.

En l'espèce, le demandeur a été lié par plusieurs contrats de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par le B._____. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Le présent litige, relatif à la réintégration du demandeur par un contrat de durée indéterminée rétroactivement dès le 1^{er} avril 2017, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre

2008 ; 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 30 mai 2017 afin d'exiger sa réintégration au sein du B. _____ par un contrat de durée indéterminée. La conciliation du 24 août 2017 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder au demandeur le jour même. Le 28 novembre 2017, le demandeur a déposé une demande auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

II. a) Le demandeur fait d'abord valoir qu'il doit être réintégré au sein du B. _____ à un poste équivalent à celui qu'il a exercé jusqu'au 31 mars 2017, par un contrat de travail de durée indéterminée dès le 1^{er} avril 2017 déjà, et que partant, le défendeur doit lui verser la différence entre les montants qu'il a perçus et le salaire qu'il aurait pu percevoir dès cette date avec un contrat de durée indéterminée auprès du défendeur.

Selon le demandeur, il a été mis à l'écart pour des motifs injustifiés, probablement liés à l'affaire qui s'est déroulée avec Mme V. _____. Il estime qu'il a toujours donné pleine et entière satisfaction dans le cadre de ses contrats successifs et que sa hiérarchie a requis à deux reprises que son contrat soit renouvelé en contrat de durée indéterminée. Le demandeur conclut donc à l'exécution d'une convention passée en juin 2016 avec M. S. _____ et Mme P. _____.

De son côté, le défendeur estime à titre principal que le demandeur n'a jamais eu de droit à un contrat de durée indéterminée, de sorte que pour ce motif déjà, son action doit être intégralement rejetée. Le

défendeur souligne que dans tous les cas, le demandeur a obtenu un contrat de durée indéterminée au 1^{er} juillet 2020.

b) En l'espèce, le demandeur a d'abord été licencié dans le temps d'essai pour un contrat de durée déterminée le 12 mars 2016. Il a ensuite occupé un poste à durée déterminée du 1^{er} octobre 2016 au 31 mars 2017. C'est suite à ce dernier poste qu'il a conclu à une « réintégration ». Après des périodes, notamment sans emploi ou avec un nouvel engagement à durée déterminée, il occupe finalement un poste au sein du B._____, de durée indéterminée, depuis le 1^{er} juillet 2020. Ainsi, il est actuellement employé par le B._____.

Le Tribunal ne peut que constater que formellement, il n'y a pas de droit à une réintégration lorsque des contrats de durée déterminée se terminent, puisque par définition, un contrat terminé ne donne lieu à aucun droit à un autre contrat. Toute discussion contraire n'aurait pas de sens. D'autre part, la conclusion tendant à la « réintégration » du demandeur à un poste au sein du B._____ serait dans tous les cas sans objet, puisqu'il y est actuellement employé. Il n'est donc pas nécessaire d'analyser plus avant des conclusions visant à ce que le demandeur obtienne un poste au B._____, puisque c'est le cas depuis le 1^{er} juillet 2020. En revanche, il s'agit d'analyser les autres conclusions du demandeur, et ce sens qu'il réclamait une réintégration depuis le 1^{er} mars 2017 déjà, et que pour la période du 1^{er} avril 2017 au 30 juin 2020 (39 mois), il réclame la différence entre ses revenus effectifs et ceux qui auraient été les siens s'il avait eu un contrat de durée indéterminée au B._____. L'analyse des autres moyens du demandeur doit conduire à déterminer si une indemnité lui est due.

III. a) Ainsi et dans un second moyen, le demandeur indique plusieurs hypothèses pour conclure au fait qu'il avait un droit absolu à un contrat de durée déterminée dès le 1^{er} avril 2017, et que son salaire au complet lui est par conséquent dû dès cette date. Il estime d'abord que le congé qui lui a été signifié le 12 mai 2016, pendant son temps d'essai, n'était pas valable. Il estime également, et ultérieurement dans le cadre

de l'avancement de la procédure, qu'un nouveau poste lui était dû pour le 1^{er} avril 2017 parce que promesse lui en avait été faite, en particulier par M. S._____. Dans les deux hypothèses, le demandeur soutient que ces éléments justifient une réintégration immédiate à son poste.

Le Tribunal analyse ainsi première la question du congé dans le temps d'essai. Sur ce point particulier, le défendeur estime que la procédure de licenciement a été respectée, puisque le contrat a été résilié dans le temps d'essai, soit hors protection particulière contre les congés. Il rappelle que les parties restent libres dans une très grande mesure de résilier le contrat pendant le temps d'essai, et que le défendeur a uniquement fait usage de cette liberté en résiliation le contrat le 12 mai 2016.

b) En droit public comme en droit privé, le temps d'essai a pour fonction de permettre aux parties de se connaître, d'éprouver leur relation de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement, ce qui leur est nécessaire pour se décider quant à un engagement durable (TRIPAC TR07.027980 du 24 janvier 2008 consid. E2 ; SJ 2008 I 298). Au moment de la conclusion du contrat, l'employeur est en principe libre de décider quel candidat il entend retenir ; de la même manière, le travailleur détermine librement pour quel emploi il choisit de se porter candidat. Cette liberté est d'une certaine manière prolongée pendant le temps d'essai de l'art. 335b CO (4A_385/2007 du 28 novembre 2017 consid. 7.1.1 ; SJ 2008 I 298), applicable à la relation entre l'Etat de Vaud par renvoi de l'article 61 al 2 LPers-VD. Un congé signifié pendant le temps d'essai ne peut être considéré comme abusif au seul motif qu'il présente un caractère plus ou moins arbitraire (Wylér Rémy/Heinzer Boris, Droit du travail, 3e édition, Berne, 2014, p. 625).

En matière d'engagements de droit public, le Tribunal fédéral admet que, lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation, l'autorité supérieure n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de

traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; CREC I 30 mars 2011/321 consid 4d/d).

Dans un arrêt du 24 juin 2021 (8C_370/2021), le Tribunal fédéral a en particulier confirmé, s'agissant d'une enseignante, qu'il n'était pas arbitraire que son licenciement ait été prononcé durant sa période d'essai au motif qu'elle avait des difficultés de collaboration avec sa collègue.

c) En l'espèce, le défendeur a bien signifié la résiliation des rapports de travail au demandeur le 12 mai 2016, soit avant la fin de son temps d'essai. Aucun élément dans le dossier personnel du demandeur ne permet de retenir que ce licenciement présente un caractère arbitraire. Il a été mis fin au contrat en raison de la présence d'une inimitié personnelle existante entre le demandeur et certains collègues du service de [...]. Peu importe de connaître les raisons exactes de cette inimitié, ce qui l'aurait initiée, et qui exactement se serait plaint de remarques du demandeur. Il n'en demeure pas moins que des troubles relationnels sont apparus avec l'engagement du demandeur, et que comme il se trouvait encore être dans le temps d'essai, le défendeur était légitimé à faire cesser le contrat pour faire cesser, par là même, les troubles au sein de son service.

Partant, le Tribunal ne peut que constater que le licenciement dans le temps d'essai du demandeur est valable, respectivement qu'aucun élément ne prouve qu'il aurait été effectué en violation des principes constitutionnels. Le demandeur ne peut donc en tirer aucune prestation, ni

aucun droit. Partant, il ne pouvait pas non plus demander une « réintégration », ceci d'autant plus que le contrat résilié le 12 mai 2016 était un contrat de durée déterminée, qui aurait dans tous les cas pris fin le 31 octobre 2016, sans aucun droit à un renouvellement. Là encore, le terme de « réintégration » est utilisé entre guillemets, car il n'est pas envisageable de parler d'un droit à la réintégration alors qu'il n'existe aucun contrat de durée indéterminée en cours. S'agissant de la prétendue promesse d'engagement faite par le B._____ qui justifierait une poursuite des rapports de travail, elle doit être examinée ci-après sous l'angle du principe de la bonne foi.

IV. a) Le demandeur estime en effet devoir être protégée dans sa bonne foi. Il reproche au B._____ d'avoir alimenté ses espoirs en lui affirmant, en juin 2016, que le B._____ lui obtiendrait au plus vite un contrat de durée indéterminée. Selon le demandeur, cette promesse lui a été faite plusieurs fois, par oral comme par écrit. Or, ces espoirs ont été déçus à chaque fois que son contrat devait être renégocié. Si le demandeur n'avait pas donné satisfaction pendant le temps d'essai en 2016, alors il ne faisait pas de sens que les ressources humaines du B._____ se démènent ensuite pour lui trouver au plus vite un nouvel emploi au sein du B._____. Selon le demandeur, un tel comportement est contradictoire. Même si M. S._____ ne lui a pas promis un contrat, il s'est engagé à faire son possible, et le demandeur a compris des échanges de juin 2016 que la seule condition à son réengagement était l'existence d'un poste vacant. Il estime qu'on a ainsi trompé sa confiance de manière réitérée, ajoutant que le poste de responsable administratif auprès du professeur D._____ lui avait été refusé uniquement pour des raisons d'animosité de certains autres employés du B._____, alors qu'il avait été totalement blanchi. Il ajoute que M. W._____ a longtemps tenu un double discours en lui promettant un poste par oral puis en réfutant ses propos par la suite. Dès lors, au vu des engagements pris, le demandeur soutient que de bonne foi, il a cru obtenir un poste de durée indéterminée, au moins dès le 1^{er} avril 2017. Il l'a finalement certes obtenu mais il explique avoir été marqué par cette injustice qui a duré plusieurs années, et avoir perdu les avantages salariaux correspondants, du 1^{er} avril 2017

au 30 juin 2020. Il estime également encore en subir les conséquences, puisqu'il n'a notamment pas été retenu pour le poste proposé par le professeur D._____.

De son côté, le défendeur souligne qu'il n'a jamais promis d'obtenir un contrat de durée indéterminée au demandeur. Comme a pu le rappeler Mme P._____, M. S._____ n'a pas promis un poste de durée indéterminée mais a uniquement espéré que si une occasion se présentait, le demandeur en bénéficierait. Ainsi, ce dernier n'a jamais eu droit à un tel contrat, ceci d'autant plus que ni M. S._____ ni M. W._____ n'avaient le pouvoir de promettre un engagement à un éventuel employé. Le défendeur souligne que finalement, le demandeur a obtenu un contrat de durée indéterminée en juillet 2020, ce qui démontre que le B._____ a fait preuve de bienveillance, mettant tout en œuvre, en particulier s'agissant de M. W._____, pour trouver un poste au demandeur, sans en avoir la moindre obligation. Il rappelle avoir offert de nombreuses opportunités au demandeur, qui a en particulier refusé un poste à [...] au motif qu'il voulait absolument demeurer au B._____, cherchant ainsi à tout prix un poste équivalent, en dictant ses conditions de retour auprès du défendeur.

b) Aux termes de l'article 5 alinéa 3 Cst., les organes de l'Etat et les particuliers doivent agir conformément aux règles de la bonne foi. Cela implique notamment qu'ils s'abstiennent d'adopter un comportement contradictoire ou abusif (ATF 134 V 306, c. 4.2, p. 312). De ce principe découle notamment, en vertu de l'article 9 Cst., le droit de toute personne à la protection de sa bonne foi dans ses relations avec l'Etat (sur le rapport avec l'art. 5 al. 3 Cst., cf. ATF 136 I 254, c. 5.2, p. 261 et la réf.). Le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (cf. ATF 131 II 627, c. 6.1, p. 636). Ce principe ne s'applique toutefois que si l'autorité est intervenue par un acte ou une omission, dans une situation concrète, à l'égard de personnes déterminées. Les administrés ne peuvent s'en prévaloir que s'ils en sont

les destinataires. Ce principe ne vise donc pas le législateur, qui ne le viole pas lorsqu'il modifie une réglementation (P. Moor, Droit administratif, volume I, Berne 1994, ch. 5.3.1, p. 428 ss). En résumé, certaines conditions doivent être réalisées pour que la bonne foi du demandeur puisse être reconnue et protégée.

Il faut en premier lieu que l'autorité « soit intervenue par un acte ou une omission, dans une situation concrète, à l'égard de personnes déterminées, et ne peuvent s'en prévaloir [du principe de la bonne foi] que les administrés qui en sont les destinataires » (Moor, op. cit., p. 428).

Comme condition supplémentaire, il est nécessaire que l'autorité qui a donné les renseignements « [...] était compétente pour ce faire, ou du moins apparemment compétente - ces derniers mots signifiant qu'elle était généralement, quoique à tort, considérée comme compétente, ou que, dans le cas particulier, son comportement pouvait légitimement donner à croire qu'elle l'était » (Moor, op. cit., p. 430 ; cf. également Häfelin/Müller/Uhlmann, op. cit., pp. 141 s.).

Il faut en sus que le renseignement « [...] ait été fourni sans réserve, et clairement : il ne s'agissait pas d'une simple orientation, ni d'une information sur la pratique ordinairement suivie » (Moor, op. cit., p. 430 ; cf. également Häfelin/Müller/Uhlmann, op. cit., pp. 142 s.). En outre, « l'inexactitude du renseignement ne doit pas provenir de ce que la loi a changé entre-temps » (Moor, op. cit., p. 431).

Pour que la bonne foi de l'administré soit protégée, il faut également que « ni celui-ci, ni son représentant [n'ait] été en mesure de reconnaître l'erreur - à plus forte raison ne doit-il pas l'avoir reconnue, ni en être lui-même responsable » (Moor, op. cit., p. 431). « Surtout, l'administré a pris sur la base de l'information inexacte des dispositions irréversibles » (Moor, op. cit., pp. 431 s.) auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice.

Quant à la bonne foi du Code civil suisse (ci-après : CC), elle implique que chaque partie, notamment dans les relations contractuelles, soit tenue d'exercer ses droits et d'exécuter ses obligations selon les règles de la bonne foi, l'abus de droit n'étant pas protégé par la loi (art. 2 CC). C'est dire que la bonne foi en droit privé implique que, dans une relation bilatérale à laquelle des règles légales s'appliquent, chaque partie respecte ces règles, et ne les utilise pas dans un but contraire à celui qu'a voulu le législateur. Concrètement, la bonne foi en droit privé sera alors liée à une autre règle légale qui régit les rapports entre les parties.

c) En l'espèce, le demandeur n'indique pas s'il invoque le principe de la bonne foi en droit public ou en droit privé. En droit public, le Tribunal constate que non seulement, dans les échanges intervenus en juin 2016, que le B. _____ ne s'était pas engagé à fournir un contrat de durée indéterminée au demandeur, notamment à l'issue de la mission pour [...], mais de plus que ni M. S. _____, ni M. W. _____ n'auraient eus d'autorité pour ce faire. En effet les ressources humaines du B. _____ ne sont pas l'autorité d'engagement, et ne peuvent donc promettre aucun contrat. Ainsi, non seulement aucune promesse d'engagement fixe n'a été formulée, mais de plus elle n'aurait pas respecté la condition d'émaner d'une autorité habilitée à faire une quelconque promesse. Certes, les ressources humaines du B. _____ ont promis au demandeur de l'aider, et le Tribunal peut imaginer que le demandeur ait pris ces promesses pour une garantie immédiate d'emploi à durée indéterminée, même si légalement il n'aurait pas dû s'y fier. En continuant à promettre de faire de son mieux pour trouver un emploi au demandeur qui demandait sans cesse un contrat de durée indéterminée, et sans lui notifier alors clairement que tout ceci était à bien plaisir, le B. _____ a alimenté le sentiment d'injustice du demandeur. Ceci revient toutefois à dire que le B. _____ aurait dû refuser totalement d'aider le demandeur, afin de ne pas alimenter en lui des espoirs vains. Partant, si la situation est certes un peu regrettable au niveau du rendu des informations, elle s'est bien terminée pour le demandeur, qui a fini par obtenir un contrat de durée indéterminée avec l'aide des ressources humaines du B. _____. Si ces dernières s'étaient comportées sans ambiguïté, soit en refusant tout

simplement de l'aide au demandeur, il ne fait nul doute que sa situation au 1^{er} juillet 2020 n'aurait en tous les cas pas été meilleure. Dans tous les cas, le demandeur, n'a pas à être protégé dans sa bonne foi puisque l'autorité d'engagement effective ne lui a jamais affirmé qu'il obtiendrait un contrat de durée indéterminée.

En droit privé, le raisonnement serait différent, mais aboutit au même résultat, soit l'absence de tout droit du demandeur : les règles de droit privé sont celles de la résiliation des rapports de travail qui, comme indiqué plus haut (cf. consid. III.), ne prête pas le flanc à la critique. Le défendeur a agi dans les limites du contrat qui le liait au demandeur. Dès la résiliation de 2016, aucun contrat n'existait, du moins aucun contrat de durée indéterminée, de sorte que les parties n'étaient pas liées par des règles de droit privé, et que le demandeur ne peut alors pas se prévaloir d'une bonne foi en droit privé basée sur des règles inexistantes. On reviendra ci-dessous (cf. consid. VI.) au cas particulier des contrats en chaîne, qui là non plus n'est pas applicable.

Fondé sur ce qui précède, le Tribunal constate que le demandeur n'a pas à être protégé dans sa bonne foi, ni en droit public, ni en droit privé, et qu'il ne peut en titrer aucun droit à un engagement de durée indéterminée dès le 1^{er} avril 2017.

V. a) Le demandeur estime qu'il a continué pendant des années à faire les frais d'une situation dont il a pourtant été victime en 2016 et que c'est pour ces motifs injustifiés, selon lui, qu'on lui a systématiquement refusé le contrat de durée indéterminée promis par le B._____. Ainsi, le demandeur fait valoir à cet égard une violation du principe d'égalité de traitement, respectivement d'égalité des chances, en ce sens que sa candidature n'était pas traitée également des autres candidatures pour les postes de durée indéterminée. Il estime que le poste au sein du service [...] lui a été refusé à deux reprises en raison des pressions exercées par le professeur C._____ et Mme V._____ auprès des ressources humaines. Ainsi, au lieu de bénéficier des mêmes chances d'engagement que toute autre candidat, il a été pénalisé par les

événements qui se sont déroulés en [...] en 2016. Il rappelle que Mme K._____ a confirmé que le poste lui avait été refusé pour ces motifs. Le demandeur s'est même permis d'ajouter qu'il aurait dû avoir davantage de chance d'être engagé par un contrat de durée indéterminée au sein de ce service [...] puisqu'il y occupait déjà un poste.

Pour sa part, le défendeur explique que le département des ressources humaines n'a, à aucun moment, subi de pressions comme a pu en témoigner M. W._____. Il soutient que le demandeur n'a effectivement pas eu de contrat de durée indéterminée immédiatement après la résiliation de son contrat de durée déterminée dans le temps d'essai, car des problèmes relationnels ont justifié qu'une chance lui soit donnée à un autre poste, avec une possibilité de ne pas fixer un engagement à long terme si de nouveaux problèmes relationnels se produisaient. Il souligne en revanche qu'il n'a jamais été question d'exclure le demandeur à un poste ou à un autre à cause d'inimitiés avec des personnes dans un autre service. Le défendeur en veut pour preuve qu'une fois qu'une place a été trouvée pour le demandeur, qu'elle pouvait donner lieu à un contrat de durée indéterminée et qu'il y a donné satisfaction, son contrat a justement pu être prolongé en durée indéterminée, ceci dès le 1^{er} juillet 2020.

b) Aux termes de l'article 19 al. 1 LPers-VD, les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié).

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).

c) En l'espèce, le Tribunal rappelle en premier lieu que le contrat du demandeur en 2016 était un contrat de durée déterminée, et qu'il n'avait pas de droit intrinsèque à ce qu'il soit transformé en contrat de durée indéterminée, à quelque moment que ce soit. C'est à bon droit que le défendeur, après avoir résilié le contrat dans le temps d'essai, pouvait imaginer proposer d'abord des autres engagements déterminés au demandeur, notamment pour trouver d'abord un service dans lequel il trouverait sa place, tant sur le plan professionnel que personnel, avant de sceller un contrat de durée indéterminée, avec toutes les garanties et protections qu'il implique. Il s'agissait également de trouver un poste pour lequel un poste de durée indéterminée se serait libéré. Ainsi, il n'y a aucun lien entre les événements survenus en [...] et une inégalité de traitement

à l'embauche entre le demandeur et d'autres potentiels candidats, le demandeur n'ayant nécessairement pas le même dossier que d'autres candidats, ni le même passé au sein du B._____. Aucune pièce n'a par ailleurs été produite au dossier pour permettre de comparer les profils d'autres candidats qui auraient obtenu un poste convoité par le demandeur, ce qui permet d'autant moins de prouver une inégalité. Le seul élément qui ressort des faits établis est que demandeur a tout de même obtenu un poste fixe et de durée indéterminée en juillet 2020. Il n'a certes pas obtenu de contrat aussi rapidement qu'il l'avait souhaité, mais des efforts du B._____ ont pu être constatés tout au long de sa recherche d'emploi. Ces efforts ne sont pas systématiques et ne sont pas menés pour chaque candidat à chaque poste. Ainsi, non seulement les faits survenus avec Mme V._____ n'ont pas été des éléments excluant le demandeur de toute possibilité d'engagement, mais de plus le cas du demandeur ne peut pas être comparé à des autres cas de demandeurs d'emploi au sein du B._____, dont les postulations sont absentes du dossier de la cause, et qui à l'évidence n'auront pas eu le soutien qu'a obtenu le demandeur. On notera enfin que le demandeur a refusé au moins à une reprise un poste de durée indéterminée à [...], alors que cet emploi correspondait à son profil. Ceci prouve encore une absence de discrimination à l'embauche, mais également la volonté systématique du B._____ d'aider le demandeur. Il n'y a ainsi aucune place pour comparer des situations comparables et parler d'égalité et d'inégalité de traitement.

Partant, le Tribunal constate que le cas du demandeur ne justifie pas d'appliquer des principes d'égalité ou d'inégalité de traitement, de sorte qu'il ne saurait en tirer un quelconque droit, ni une quelconque indemnité.

VI. a) Le demandeur fait également valoir qu'il a travaillé pour le défendeur à raison de quatre contrats de travail de durée déterminée successifs et pour un poste équivalent, alors que rien ne justifiait objectivement la conclusion de tels contrats en chaîne. De plus, il rappelle qu'en juin 2016, le B._____ s'est engagé à lui proposer un contrat de durée indéterminée. Ainsi, il estime que les différents contrats conclus ne

forment en réalité qu'un seul contrat de durée indéterminée depuis le 15 février 2016, et que ce contrat doit être respecté par un salaire équivalent, du moins jusqu'en juin 2020.

Pour le défendeur, le demandeur a certes signé trois contrats de durée déterminée, mais ils ont été ponctués de plusieurs interruptions, certaines de longue durée, et n'ont donc rien de successifs. De plus, il rappelle que le B. _____ n'était pas partie au contrat signé par [...]. Ainsi, il soutient ne pas avoir renouvelé plus de trois fois les contrats le liant au demandeur, qui plus est sans succession effective, et estime que le demandeur n'a aucun droit d'obtenir un contrat de durée indéterminée pour ce motif.

b) Si le droit suisse autorise en principe les parties à passer un nouveau contrat de durée déterminée à la suite d'un contrat de durée déterminée, l'art. 2 al. 2 CC, qui prohibe la fraude à la loi, s'oppose à la conclusion de « contrats en chaîne » (« Kettenverträge ») dont la durée déterminée ne se justifie par aucun motif objectif et qui ont pour but d'éviter l'application des dispositions sur la protection contre les congés ou d'empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de travail (ATF 129 III 618 consid. 6.2). Au contraire, la succession d'engagements est licite lorsque le rapport temporel entre les périodes travaillées et non travaillées laisse apparaître que la durée annuelle de l'activité est largement inférieure à la période non travaillée, de sorte que les employés peuvent entretemps exercer d'autres activités professionnelles (cf. Wyler/Heinzer, op. cit., p. 643).

c) En l'espèce, le premier contrat liant le demandeur au B. _____ était un contrat de durée déterminée du 1^{er} février au 31 juillet 2015. Pendant plus de six mois, le demandeur n'a pas travaillé au B. _____ puisque le deuxième contrat de durée déterminée n'a été signé qu'en février 2016 et prévoyait une période d'emploi du 15 février au 31 octobre 2016. Ce contrat ayant été résilié durant le temps d'essai, le demandeur a ensuite effectuée une mission pour [...] du 1^{er} juillet au 31 août 2016 mais le B. _____ n'était pas partie à ce contrat. Ensuite, un

nouveau contrat de durée déterminée au sein du service [...] a été conclu et a couvert la période du 1^{er} octobre 2016 au 31 mars 2017. Le Tribunal de céans constate que les différents contrats conclus entre les parties ne sont pas successifs puisqu'ils ont été ponctués de plusieurs interruptions et dans tous les cas, le B._____ n'a pas renouvelé plus de trois fois les contrats le liant avec le demandeur.

Ainsi, les contrats entre les parties ne se succèdent en aucun cas de façon continue, et les circonstances du cas d'espèce sont sans rapport avec des contrats en chaîne, de sorte que l'argument du demandeur dans ce sens, visant à la reconnaissance d'un contrat de durée déterminée, doit être rejeté.

VII. Dans la mesure où les conclusions principales du demandeur ont été rejetées, reste à examiner dans quelle mesure les conclusions subsidiaires du demandeur doivent être admises.

a) Le demandeur conclut subsidiairement au versement de trois mois de salaire car la résiliation intervenue en 2016 n'a pas été faite dans les temps. Il estime qu'un délai de résiliation de trois mois aurait dû être respecté par le défendeur.

b) Pour le Tribunal de céans, admettre le versement de trois mois de salaire du demandeur, implique de reconnaître que le demandeur n'a pas été licencié dans les temps. Toutefois, à la lumière des considérants qui précèdent, le Tribunal ne peut que constater que la résiliation des rapports de travail a été effectuées dans le respect des délais (cf. consid. II et III).

c) Force est ainsi de constater, au vu de ce qui précède, que le licenciement du demandeur est intervenu dans les délais et qu'il respecte la procédure. Dès lors, le grief du demandeur tendant au versement de trois mois de salaire au motif que le licenciement n'aurait pas été effectué dans les formes doit nécessairement être rejeté.

VIII. **a)** Lors des plaidoiries, le demandeur a prétendu au versement d'une indemnité pour tort moral s'élevant à CHF 30'000.- pour l'atteinte causée à sa personnalité. Or, en procédure, le montant de cette indemnité n'a été estimé qu'à CHF 10'000.- par le demandeur. Pour fonder sa prétention en réparation du tort moral, il invoque l'acharnement qu'il a subi et le harcèlement dont il a été victime. Il explique avoir été profondément affecté et marqué par l'injustice subie.

Le défendeur, pour sa part, conclut au rejet également de cette conclusion subsidiaire. Il rappelle que le licenciement dans le temps d'essai pouvait être librement décidé par l'employeur, qui n'a eu par la suite aucune obligation, mais a finalement engagé le demandeur par contrat de durée indéterminée. Aucun droit du demandeur n'a été violé, sa personnalité a toujours été respectée, de sorte qu'il n'est pas concevable que le défendeur lui doive un montant de tort moral.

b) En droit privé, l'art. 328 al. 1 CO dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'alinéa 2 de cette disposition précise que l'employeur doit prendre les mesures commandées par l'expérience pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou d'un autre employé peut, le cas échéant, prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1 et art. 99 al. 3 CO, TF 4A_465/2012, du 10 décembre 2012, consid. 3.2 et les réf.).

L'art. 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1er CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'art. 328 CO. Dès lors, comme la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ne contient pas de dispositions particulières concernant l'évaluation du tort moral, il convient de s'inspirer des principes tirés de l'art. 49 CO, appliqués à titre de droit cantonal supplétif (TF 8C_910/2011, du 27 juillet

2012, consid. 5.1 et les réf.). Cette disposition suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (TF 6B_772/2014, du 13 janvier 2015, consid. 3.2 et les réf.). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 c. 5.1).

En cas d'atteinte à la personnalité, l'article 28a al. 3 CC réserve expressément « [...] *les actions en dommage et intérêts et en réparation du tort moral, ainsi que la remise du gain selon les dispositions sur la gestion d'affaire* ». Selon l'article 49 al. 1 CO, « *celui qui subit une atteinte à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement* ». S'agissant du fardeau de la preuve, il incombe à la partie qui se dit victime de l'atteinte (art. 42 al. 1 CO applicable par le renvoi de l'art. 99 al. 3 CO). Bien qu'il s'agisse ici de réparer un dommage moral, il convient de respecter les principes énoncés par l'article 42 CO dont, notamment, le fardeau de la preuve du préjudice, le lien de causalité adéquat et le rôle de la faute concomitante (Pierre Engel, *Traité des obligations en droit suisse : Dispositions générales du CO*, 2e éd., p. 525 ; Anton K. Schnyder in : Honsell/Vogt/Wiegand (édit.), *Obligationenrecht I : Art. 1-529 CO*, 4e éd., n. 15 ad art. 49).

c) En l'espèce, le demandeur a été en incapacité de travail du 17 mars au 1^{er} août 2017, et il estime que cela est lié au harcèlement dont il a été victime. Il estime encore que par la suite, il a été grandement affecté par le fait qu'on lui refuse un contrat de durée indéterminée. Il s'avère toutefois que la présente décision souligne que le défendeur n'a commis aucune faute dans son comportement. Le licenciement dans le temps d'essai était légal, et l'absence d'engagement de durée indéterminée par la suite était un droit du défendeur. Finalement, le défendeur a usé de ses prérogatives pour engager le demandeur à durée

indéterminée depuis le 1^{er} juillet 2020, alors qu'il n'existait pas d'obligation de le faire. Sans faute de la part du défendeur, sans manque de respect pour sa personnalité, il n'y aurait même pas lieu d'analyser plus avant l'éventuel dommage du demandeur. On notera toutefois que les événements de 2016 étaient une inimitié personnelle entre deux collègues, et qu'il n'est pas donné que de tels événements induisent nécessairement une incapacité de travail. Quant à d'autres comportements déplacés qui auraient conduit à une grave atteinte morale, ni les comportements ni l'atteinte ne sont prouvés. Le fait que le demandeur imagine qu'on lui avait promis un emploi ne peut pas être protégé non plus, puisqu'il a été démontré que cette promesse n'avait pas été faite, et encore moins par une personne habilitée à le faire.

Au vu des éléments qui précèdent, non seulement on ne peut pas retenir une faute du défendeur mais de plus et subsidiairement le demandeur n'a prouvé ni l'étendue d'une éventuelle atteinte, ni le lien de causalité, de sorte que ses prétentions en allocation d'un montant pour tort moral doivent être intégralement rejetées.

IX. a) Le demandeur soutient qu'il a le droit au versement de son salaire durant toute sa période d'incapacité de travail puisque les contrats de durée déterminée en chaîne ne forment qu'un seul contrat de durée indéterminée. En effet, il a été en incapacité de travailler du 17 mars au 1^{er} août 2017 et il a régulièrement tenu le B. _____ informé en lui transmettant les certificats médicaux pertinents, à tout le moins jusqu'au 31 mars 2017, lorsque le défendeur lui a indiqué qu'ils n'étaient plus nécessaire compte tenu de la fin des rapports de travail à cette date. A raison des délais de protection légaux, le demandeur estime que la fin des rapports de travail n'aurait toutefois pas pu intervenir avant le 31 octobre 2017. Ainsi, le demandeur a conclu au paiement du salaire afférent à cette période ainsi qu'aux vacances non prises de 11 jours.

Le défendeur fait quant à lui à nouveau valoir que les parties n'étaient plus liées par un contrat de travail à compter du 1^{er} avril 2017. Il

conclut donc également au rejet de cette conclusion prise par le demandeur dans sa demande.

b) Le Tribunal ne peut que constater à nouveau que le demandeur n'était plus sous contrat à compter du 1^{er} avril 2017 (cf. consid. III).

Partant, il n'y a dès lors pas lieu d'allouer de salaire au demandeur pour toute sa période d'incapacité.

X. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à CHF 3'800.- (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18 et 22 al. 9 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.15]). Ce montant comprend celui de 300 fr. (trois cents francs) relatif aux frais d'audition des témoins. Il sera mis à la charge du demandeur, dont les conclusions ont été intégralement rejetées.

L'Etat de Vaud n'ayant pas engagé de frais externes de représentation pour la présente procédure, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens.

Par ces motifs, statuant au complet et à huis clos à l'issue de l'audience de délibérations du 10 juin 2021, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce :

- I.** Les conclusions principales et subsidiaires du demandeur M. _____ telles que précisées dans la requête du 24 août 2020 ainsi que lors de l'audience du 2 février 2021 sont intégralement rejetées.
- II.** Les frais de justice, arrêtés à hauteur de 3'800 fr. sont mis à la charge du demandeur M. _____.
- III.** Il n'est pas accordé de dépens.
- IV.** Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :

Juliette PERRIN, v.-p.

La greffière :

Naira MUMINOVIC, a.h.

Du 7 septembre 2021

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties.

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

Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe.

La greffière :