

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

**DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION**

**CANTONALE**

le 27 novembre 2019

dans la cause

V. \_\_\_\_\_

c/

ETAT DE VAUD

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 12 novembre 2018, 13 février 2019, 18 février 2019, 1<sup>er</sup> avril  
2019, 5 novembre 2019, 6 novembre 2019

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

Assesseurs : Mme Sylvie LACOSTE et M. Olivier GUDIT

Greffière : Mme Mégane BERDOZ, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 6 novembre 2019, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

**1. a)** V. \_\_\_\_\_ (ci-après le demandeur) a été engagé par l'ETAT DE VAUD (ci-après le défendeur), représenté par le Centre Hospitalier Universitaire Vaudois, en qualité d'infirmier auprès du service de la médecine [...], à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015.

**b)** A partir du mois de septembre 2015, le demandeur s'est vu attribuer des tâches de responsable opérationnel, en lien avec l'organisation des horaires des collaborateurs. Par courrier du 29 juillet 2015, sous référence « vos nouvelles responsabilités à l'unité de médecine [...] » défendeur a en effet remercié le demandeur d'avoir accepté la responsabilité d'activités d'Infirmier Chef d'Unité dès le 1<sup>er</sup> septembre 2015, une prime de remplacement d'une fonction supérieure « ITS » de 211 fr. par mois lui étant allouée, initialement jusqu'au 29 février 2016. Le demandeur sera reconduit ultérieurement dans cette responsabilité d'activités d'ICUS jusqu'à sa décharge par R. \_\_\_\_\_ le 11 juin 2017.

**c)** Au mois de mai 2016, Q. \_\_\_\_\_, l'infirmier Chef de service (ICS) a donné sa démission. En l'absence de ce dernier, le demandeur a effectué quelques tâches supplémentaires. Il n'a cependant jamais été promu en tant qu'infirmier chef d'unité de soins (ICUS) ; ses supérieurs l'ont d'ailleurs toujours présenté en tant que responsable horaire, malgré certains raccourcis. La situation particulière du demandeur a suscité des interrogations de la part de ses collègues ; le 11 mai 2017, le supérieur direct du demandeur, R. \_\_\_\_\_, a clarifié la situation lors du colloque du service de médecine [...] en expliquant que le rôle du demandeur se situait « au niveau opérationnel », le demandeur devant « faire en sorte d'organiser le quotidien de l'équipe, afin que le département réponde aux besoins du service et des collaborateurs ».

**2.** Au fil du temps, les relations entre le demandeur et ses collègues et supérieurs se sont dégradées.

**3. a)** En 2017, l'état de santé du demandeur s'est détérioré. Le 13 mars 2017, le demandeur a dû consulter en urgence les médecins de l'Hôpital de Morges ; il a été en arrêt maladie jusqu'au 19 mars 2017. Le 20 mars 2017, le demandeur, se sentant oppressé, a communiqué avec la permanence médicale qui l'a référé au médecin de garde.

**b)** Le demandeur a été en arrêt maladie à deux reprises depuis le mois de mars 2017, à savoir :

- Du 13 mars au 19 mars 2017
- Du 19 juin 2017 au 2 octobre 2017

**c)** En date du 19 juin 2017, la Dresse D.\_\_\_\_\_, médecin du demandeur, a posé un diagnostic de dépression sévère. Dès le 23 juin 2017, le demandeur a été sous traitement antidépresseur.

**d)** Le demandeur a par la suite été suivi par une psychologue.

**4. a)** Le travail du demandeur en tant qu'infirmier à la médecine [...] consistait à récolter et analyser les informations relatives à l'état de santé des nouveaux collaborateurs du CHUV, en particulier leur statut d'immunité ou de vaccination. La procédure prévoit des délais de traitement, qui sont consignés dans le fichier Excel susmentionné. Les dossiers sont répartis entre plusieurs collaborateurs en fonction des lettres de l'alphabet ; le demandeur était responsable des lettres M à O.

**b)** Chaque nouveau collaborateur arrivant au CHUV doit en effet effectuer une visite d'entrée et remplir un questionnaire afin de vérifier son statut vaccinal, selon la procédure suivante. Le secrétariat adresse au collaborateur un courrier l'invitant à compléter le questionnaire et à le retourner avec son carnet de vaccination puis inscrit la date d'envoi dans le fichier Excel. Si le questionnaire n'est pas retourné par le collaborateur

dans les 30 jours, la date d'envoi inscrite dans le tableau devient rouge ; cela génère un rappel. Le même procédé s'applique si le collaborateur ne répond pas au rappel. Il peut dès lors y avoir deux rappels. Lorsque le secrétariat reçoit le questionnaire complété, la secrétaire inscrit la date de réception dans le fichier Excel dans une colonne appelée « Réception par le secrétariat ». Un sceau de réception est alors apposé sur le questionnaire, ce dernier étant classé dans le dossier du collaborateur. Ce n'est qu'une fois cette date de réception inscrite qu'intervient l'infirmier de la médecine [...] en charge du dossier. Ce dernier doit notamment analyser les pièces, afin de déterminer si des vaccinations doivent être prévues. Dans l'affirmative, un courrier est envoyé au collaborateur, la date d'envoi étant inscrite dans le fichier Excel. Si le délai de traitement d'un dossier est échu, la date s'inscrit en rouge dans le fichier Excel

**c)** Dans le cadre de son travail d'infirmier à la médecine [...], le demandeur était chargé par tournus de s'occuper des accidents d'exposition au sang (ci-après AES) Ce genre d'accident doit être pris en charge immédiatement, seul l'avis d'un médecin pouvant éventuellement permettre de différer les actions nécessaires.

**5. a)** En date du 31 mai 2017, le demandeur s'est vu transmettre la prise en charge d'un accident d'exposition au sang (ci-après AES). Or, le demandeur n'a pas réagi de suite. Ce n'est que le 2 juin, soit plus de 48 heures plus tard, qu'il traité ce cas d'accident d'exposition au sang. Il a fait inscrire la date du 2 juin dans le fichier, alors qu'il convenait d'inscrire la date de transmission, à savoir le 31 mai 2017.

**b)** A la suite du départ en arrêt maladie du demandeur le 19 juin 2017, les personnes le remplaçant ont découvert des anomalies dans le fichier Excel. Durant l'été 2017, des investigations ont été menées, notamment par une infirmière et un médecin. Dans un premier temps, la Dresse P.\_\_\_\_\_ a réalisé un « sondage » parmi quelques dossiers, puis une infirmière a été chargée de se pencher sur la question. Les investigations ont été tributaires du temps à disposition, ainsi que de la

pause estivale. Les résultats de ces investigations ont montré que le demandeur avait procédé à de multiples falsifications de dates.

**d)** Ainsi, il a été remarqué que le demandeur avait par exemple inscrit la même date du 4 avril 2017 pour un certain nombre de dossier sur le fichier Excel. En comparant cette date avec celles inscrites sur la fiche physique du collaborateur, il a été possible de se rendre compte que les mentions sur le Fichier Excel avaient été postdatées.

**e)** La conséquence des actes du demandeur est que les courriers et rappels n'ont pas été envoyés aux collaborateurs concernés. Des collaborateurs du CHUV ont dès lors travaillé sans contrôle, ni mise à jour de leur statut vaccinal pendant plusieurs mois. Certains collaborateurs n'étaient de ce fait pas protégés en cas d'AES ou d'exposition à une maladie contagieuse.

**6. a)** Autour du 12 juin 2017, le demandeur a été convoqué par ses supérieurs, à savoir R.\_\_\_\_\_ et la Dresse P.\_\_\_\_\_. Des anomalies avaient en effet été constatées dans une partie d'un tableau Excel dont le demandeur était responsable. Le demandeur a admis avoir changé des dates dans ce tableau Excel, afin de gagner du temps

**b)** En date du 14 juin 2017, le demandeur a été reçu par R.\_\_\_\_\_ et X.\_\_\_\_\_, en lien avec l'AES du 31 mai 2017 qu'il n'avait traité que le 2 juin, en modifiant la date de réception. Le demandeur a admis avoir oublié de traiter le cas le jour de réception, puis avoir manqué de temps. A cette occasion il lui a été également demandé de s'expliquer à nouveau sur la modification du fichier Excel.

**c)** Le 29 juin 2017, le demandeur a reçu par courrier recommandé une mise en garde relative à son comportement en lien avec le manquement objet de la séance du 14 juin ; il lui est fait grief d'avoir post-daté la transmission de dossiers de prise en charge de l'AES.

**7. a)** En date du 26 septembre 2017, le CHUV a convoqué le demandeur pour une séance le 2 octobre 2017.

**b)** Par courrier du 5 octobre 2017, le défendeur a notifié au demandeur son intention de résilier le contrat de travail les liant avec effet immédiat pour de justes motifs au sens de l'art. 61 LPers-VD pour avoir falsifié un fichier Excel capital pour protéger la santé de certains collaborateurs du CHUV, un délai au 12 octobre, prolongé au 23 octobre, lui étant octroyé. L'employeur dit s'être fondé sur un contrôle récent, qui a permis de montrer que le demandeur avait modifié les dates du fichier Excel, faits découverts postérieurement à l'avertissement du 29 juin 2017.

**c)** Le demandeur s'est déterminé sur la correspondance du défendeur du 5 octobre par courrier du 23 octobre 2017. Dans ce dernier, il fait état de la mauvaise gestion du service de Médecine [...] du CHUV depuis son arrivée en 2015, des pressions de ses supérieurs, ainsi que de l'attitude hostile de ses collègues.

**d)** A la requête du demandeur, un rendez-vous a été fixé le 27 octobre 2017 aux Ressources humaines du CHUV, afin qu'il puisse s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés, en présence de deux membres de la Commission du personnel.

**e)** En date du 27 octobre 2017, le demandeur a été reçu par W.\_\_\_\_\_, X.\_\_\_\_\_, ainsi que deux membres de la Commission du personnel. Il a expliqué avoir été dépassé par les évènements, s'être senti isolé par ses collègues, et « mis sur la sellette » par ses supérieurs ; il n'a pas vu d'autre issue pour « reprendre le dessus » que changer les dates de réception des dossiers.

**f)** Par courrier recommandé du 30 octobre 2017, l'autorité d'engagement a résilié le contrat le liant au demandeur avec effet immédiat pour de justes motifs au sens de l'art. 61 LPers-VD. Le motif invoqué est la falsification du fichier Excel au travers de la modification des dates.

**8.** Suite à la requête du demandeur, le défendeur lui a remis un certificat de travail intermédiaire en date du 12 septembre 2016.

**9. a)** Le 29 décembre 2017, le demandeur a demandé à être mis au bénéfice de l'assistance judiciaire. Celle-ci lui a été accordée par décision du 16 janvier 2018, avec effet au 29 décembre 2017, Me Monica MITREA étant désignée conseil d'office.

**10. a)** Le même jour, le demandeur a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale d'une requête de conciliation dirigée contre le CHUV, en prenant les conclusions suivantes :

« ...

- I. Condamner le Centre Hospitalier Universitaire Vaudois à verser immédiatement à V.\_\_\_\_\_ un montant qui n'est pas inférieur à CHF 7'950.-, à titre de salaire pour la période allant du 1<sup>er</sup> novembre 2017 au 31 janvier 2018, avec intérêts à 5% l'an dès le 1.11.2017, correspondant au salaire qu'il aurait dû percevoir si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, déduction faite des indemnités de chômage perçues ;*
- II. Condamner le Centre Hospitalier Universitaire Vaudois à verser immédiatement à V.\_\_\_\_\_ un montant qui ne saurait être inférieur à 6 mois du salaire réévalué, soit au moins CHF 50'300.-, avec intérêts à 5% l'an dès le 1.11.2017, correspondant au tort moral en raison du licenciement abusif ;*
- III. Condamner le Centre Hospitalier Universitaire Vaudois à verser immédiatement à V.\_\_\_\_\_ le montant minimum de CHF 50'000.-, montant qui sera précisé une fois les preuves administrées, correspondant à la différence entre le salaire perçu et le salaire qu'il aurait effectivement dû percevoir pour la période du 01.09.2015 au 31.10.2017 avec intérêts à 5% l'an dès le 01.09.2015, conformément au salaire d'un responsable opérationnel avec des tâches d'ICUS, respectivement ICS ;*
- IV. Condamner le Centre Hospitalier Universitaire Vaudois à verser immédiatement à V.\_\_\_\_\_ une indemnité qui ne saurait être inférieure à 6 mois du salaire réévalué, soit au moins CHF 50'300.-, pour tort moral consécutif au mobbing et aux souffrances engendrées, avec intérêts à 5% l'an dès le 1.9.2016 ;*
- V. Condamner le Centre Hospitalier Universitaire Vaudois à verser immédiatement à V.\_\_\_\_\_ un montant qui n'est pas inférieur à CHF 1'842.05, avec intérêt à 5% l'an dès le 1.8.2017, en remboursement des frais médicaux consécutifs au surmenage professionnel ;*
- VI. Condamner le Centre Hospitalier Universitaire Vaudois à rectifier le certificat de travail dans le sens des considérants de V.\_\_\_\_\_ ;*
- VII. Avec suite de frais et dépens. »*

Une audience de conciliation s'est tenue en date du 6 mars 2018. La conciliation n'ayant pas abouti lors de cette audience présidentielle, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à V.\_\_\_\_\_.

**b)** Le 6 juin 2018, V.\_\_\_\_\_ a ouvert action contre le CHUV devant le Tribunal de céans, en reprenant les conclusions de l'autorisation de procéder.

**c)** Dans sa réponse du 21 septembre 2018, l'Etat de Vaud a conclu au rejet des conclusions prises par le demandeur.

**d)** Le Tribunal a tenu six audiences d'instruction et de jugement, les 12 novembre 2018, 13 février 2019, 18 février 2019, 1<sup>er</sup> avril 2019, 5 novembre 2019 et 6 novembre 2019.

Lors de l'audience du 12 novembre 2018, diverses mesures d'instruction ont été ordonnées

**e)** Lors de l'audience du 13 février 2018, le Tribunal a auditionné en qualité de témoin L.\_\_\_\_\_, G.\_\_\_\_\_ et Q.\_\_\_\_\_ ; jointes au procès-verbal d'audience, leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

**ea)** L.\_\_\_\_\_ a été la collègue du demandeur de 2015 à 2017. Si elle avait initialement le même statut que le demandeur, il avait ensuite été chargé de la responsabilité des horaires, ce pour quoi il possédait les qualités requises puisqu'il s'agissait de tâches assez simples. Elle n'a pas eu l'impression que le demandeur était surchargé, même si ce dernier en avait fait état une semaine avant son arrêt maladie. Le demandeur a quitté le CHUV à la suite de problèmes avec certaines personnes de l'équipe, liées au fait qu'on ne le voyait pas pendant de longues périodes où il était enfermé dans son bureau. Après le départ du demandeur en arrêt maladie, des erreurs ont été constatées dans des dossiers d'employés du CHUV dont le demandeur était responsable, par exemple que la date de réception du dossier physique inscrite par la secrétaire ne correspondait pas à celle inscrite par le demandeur dans le fichier Excel. En effet, ayant du retard dans le traitement des dossiers qui lui étaient attribués, le demandeur avait modifié la grille sans que les dossiers n'aient été traités ; en conséquence de nouvelles personnes travaillant au CHUV n'étaient pas correctement protégées contre d'éventuelles maladies

auxquelles elles pouvaient être exposées, ce qui, aux dires du témoin est quelque chose de très grave. Le témoin a précisé qu'elle ne pensait pas qu'une autre personne que le demandeur ait pu modifier les données du fichier Excel. De plus, après le départ du demandeur, il n'y a plus jamais eu ce genre de problème. Ce sont les infirmières de la médecine [...] et les médecins qui ont constaté les erreurs, après le départ en arrêt maladie du demandeur. S'agissant des relations du demandeur avec la doctoresse P.\_\_\_\_\_, le témoin affirme avoir constaté des comportements injustes de sa part, comme un ton sec qu'elle utilisait, ou des propos vindicatifs qu'elle tenait. Elle a elle-même été victime de propos déplacés de la part de la Dresse P.\_\_\_\_\_. Elle n'est cependant pas en mesure de dire si des collègues ont subi des moqueries de la part de leur supérieure.

**eb)** G.\_\_\_\_\_ a été la collègue du demandeur de mai 2015 à juin 2017. D'abord infirmier au sein de la médecine [...], le demandeur était en charge des visites d'entrée des collaborateurs du CHUV, ainsi que du traitement des accidents bagatelles. Son travail consistait essentiellement à protéger les employés du CHUV, notamment ne les convoquant à une visite d'entrée pour déterminer, en fonction de leur profession, à quels risques ils seraient exposés, et à mettre à jour les vaccinations. Ce travail d'analyse passe d'abord par les secrétaires, qui envoient le premier courrier et entrent les informations dans un tableau Excel. Si l'employé n'a pas renvoyé le questionnaire après un mois, le tableau Excel devient rouge ; la secrétaire envoie dès lors un rappel. Il peut y avoir deux rappels, ce qui représente un délai de deux mois. Les infirmiers ont un mois pour analyser le dossier après réception du secrétariat. Lorsque le dossier est analysé, on entre la date de traitement dans le fichier Excel. On ne peut pas oublier de traiter un dossier, car il reste en rouge dans le fichier Excel. Selon le témoin, le demandeur avait souvent du retard. A une reprise, le témoin a remarqué que les dossiers traités par le demandeur étaient très rouges, mais que le lendemain tout était traité. Elle a pensé à un problème informatique. Une collègue l'a cependant informée qu'elle avait déjà remarqué ce genre de problème. Un collaborateur s'est dès lors penché sur la question et a remarqué que les dates de réception mises par les secrétaires sur les questionnaires et celles du tableau Excel ne correspondaient pas ; les dates avaient en effet été modifiées pour plusieurs dossiers dans le tableau pour la partie sous la responsabilité du demandeur. Le témoin avait entendu le demandeur dire qu'il était surchargé au moment de son arrivée au CHUV ; elle estime toutefois qu'il disposait d'assez de temps pour effectuer son travail. S'agissant de l'accident d'exposition au sang, le témoin a expliqué que les conséquences d'un tel acte peuvent être très graves ; il faut en effet savoir ce qui s'est passé le jour exact de l'accident, comment cela est arrivé, et si le patient est à risque. Il y a eu dans tous les cas une erreur de traitement de la part du demandeur. Au départ du demandeur en arrêt maladie, la personne qui a repris ses dossiers a constaté des anomalies ; des courriers n'avaient jamais été créés, ce qui signifie que le processus avait été coupé. Il y avait beaucoup de cas. Le témoin a elle-même pu constater cela dans un dossier. Ce genre de problème ne s'est plus reproduit depuis le départ du demandeur. Le témoin précise encore que les problèmes de dates du tableau Excel ont été découverts avant le départ en arrêt maladie du demandeur, mais après l'AES. S'agissant du

comportement de la hiérarchie du demandeur, le témoin estime n'avoir jamais vu de moquerie ou de comportement déplacé dont le demandeur aurait été l'objet. Il avait des tâches de responsable horaire, ce qui signifiait qu'il gérait et planifiait les horaires des collaborateurs du service, organisait la campagne « grippe » et faisait des statistiques, ainsi que les rappels semestriels pour les collaborateurs qui travaillaient en laboratoire. Le témoin n'était en revanche pas au courant d'autres tâches, telles que celles d'un ICUS. Elle était d'ailleurs au courant que les supérieurs du demandeur avaient clarifié avec lui le fait qu'il n'était que responsable horaire, bien qu'il prétende être en possession d'un papier attestant du contraire. Pour le témoin, il était clair que le demandeur n'était que responsable horaire à raison de 40%, contre 60% dans le service. Les ICUS ont en effet d'autres responsabilités. Selon le témoin, certains collaborateurs collectaient des preuves de mobbing contre le demandeur, objet de critiques de la part des collègues, notamment s'agissant du fait qu'il ne participait pas suffisamment à ses tâches. Certains collègues disaient également avoir des problèmes avec leurs horaires. Toutefois, le demandeur n'avait pas fait l'objet de pression de la part de collègues, même si certaines personnes pouvaient être tenaces.

**ec)** Q. \_\_\_\_\_ a travaillé à la médecine [...] entre 2010 et 2016. Il a d'abord été ICUS à 50% et dans l'équipe à 50%. Il a ensuite été promu infirmier chef. Il était le responsable du demandeur en 2015-2016 et c'est lui qui était en charge des horaires. Le demandeur travaillait comme n'importe quel autre infirmier de l'unité et de manière conforme à ses attentes, même s'il y avait des mésententes entre les collègues, comme le témoin avait souvent pu le remarquer au cours de sa carrière. A la fin du premier trimestre 2016, le témoin a attribué au demandeur des responsabilités supplémentaires ; à savoir la responsabilité du planning des collaborateurs, les statistiques annuelles, ainsi qu'un rôle de personne référente en cas de problème ou situation à gérer dans le service. Ces tâches annexes représentaient environ 40% de son activité, en moyenne annuelle. Aucun rôle d'ICUS ne lui avait été attribué ; cela avait été spécifié à l'équipe. Les tâches d'un infirmier à la médecine [...] consistent à effectuer les visites d'entrée des collaborateurs engagés par le CHUV (bilan de santé, identification des vaccinations nécessaires en fonction de l'activité du collaborateur) et gérer les accidents avec les liquides biologiques, par tournus. En cas d'accident d'exposition au sang, il convient de recueillir toutes les informations qui entourent le contexte de l'accident, rassurer le collaborateur et vérifier le statut vaccinal de l'intéressé, afin d'évaluer les risques en fonction du patient impliqué dans l'accident. Une fois que les informations sont recueillies, le gestionnaire de l'accident doit en parler à un médecin pour savoir si la prise en charge a été effectuée correctement, puis obtenir les résultats des prises de sang recueillies auparavant, et déterminer si l'accident est à risque ou non, avec la collaboration médicale. Au vu de la déclaration d'AES pour laquelle il est fait grief au demandeur d'avoir modifié la date de réception, le témoin souligne que le caractère incomplet du document suscite des craintes et que le traitement ne peut pas attendre le lendemain ou le surlendemain. A la médecine [...], le témoin n'a pas été confronté à des problèmes de conformité entre les dates de réception des questionnaires par le secrétariat et les dates figurant dans le tableau Excel. Une erreur peut

être possible, car les dates sont reportées par une personne humaine ; il n'a cependant jamais été témoin d'erreurs à large échelle qui susciteraient un questionnement. Le témoin a quitté la médecine [...] en septembre 2016. Les consignes données étaient que le demandeur pouvait s'adresser à R. \_\_\_\_\_ en cas de problème. Le témoin se souvient être intervenu à une reprise pour aider le demandeur, ce en lien avec les statistiques. Il ne l'a pas trouvé angoissé, mais peut-être inquiet.

**f)** Lors de l'audience du 18 février 2018, le Tribunal a auditionné en qualité de témoin K. \_\_\_\_\_ et P. \_\_\_\_\_ ; jointes au procès-verbal d'audience, leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

**fa)** K. \_\_\_\_\_ a été la collègue du demandeur durant environ une année. Selon elle, le demandeur avait des tâches d'infirmier et de responsable horaire ; cela ne correspond pas aux tâches d'un ICS ou d'un ICUS. Le témoin sait également que le demandeur était chargé de la campagne de vaccination contre la grippe. Elle ne l'a pas entendu se plaindre d'être débordé ou de ne pas arriver à faire front. Elle n'a personnellement jamais eu de tension avec lui, et ne sait pas s'il en avait avec d'autres collègues. Cependant, des tensions existaient au sein du service dès son arrivée. Le témoin n'est cependant pas en mesure de dire entre quels collègues ces tensions existaient, ni si elles incluaient le demandeur. S'agissant de la Dresse P. \_\_\_\_\_, le témoin ne l'a jamais entendue faire de commentaire blessant, ni à elle-même, ni à des collègues. Elle était au courant que le demandeur avait admis avoir fait des erreurs dans son travail, notamment concernant un AES ; il s'est même excusé auprès d'elle disant avoir beaucoup de travail. Elle s'est ensuite chargée de ce cas. Le témoin a par ailleurs entendu parler de modifications des dates de dossiers, mais ne les a pas constatées de ses propres yeux, et ne sait pas combien de dossiers cela concernait. Le témoin a estimé que le travail à la médecine [...] était facilement gérable ; ce n'était pas un service chargé puisque les collaborateurs pouvaient même faire des formations certains après-midis, leur travail étant terminé.

**fb)** P. \_\_\_\_\_ est médecin responsable d'unité à la médecine [...] du CHUV, depuis le 1<sup>er</sup> février 2007. Elle a été la supérieure du demandeur, engagé comme infirmier en avril 2015, puis responsable horaires depuis septembre 2015. S'agissant du cas d'accident d'exposition au sang, P. \_\_\_\_\_ explique qu'un jour où le demandeur était responsable de ce genre de cas, il a reçu un document et devait l'analyser, ainsi qu'informer le médecin superviseur afin de déterminer la suite à donner. Ce jour-là, elle était, avec une autre collègue, médecin superviseur. Bien que rétrospectivement on puisse affirmer qu'il n'y a pas eu de conséquence pour la personne blessée, ce jour-là, ni elle-même ni sa collègue médecin n'ont été mises au courant de ce cas, alors qu'un certain nombre de vérifications auraient cependant dû être effectuées. Le retard de l'information est dangereux au vu des délais pour initier des traitements préventifs. Si la hiérarchie directe du demandeur était la hiérarchie infirmière, en son absence, c'était le témoin qui l'exerçait

directement. Pour cette raison, c'est elle qui a entendu le demandeur, l'infirmière ayant traité l'AES et la secrétaire que le demandeur avait chargée de mettre une date sur le signalement de l'AES (à savoir la date du 2 juin au lieu de celle du 31 mai). A l'occasion de son audition, l'infirmière lui aurait déjà fait part de doutes tant sur la date de réception de l'AES, que sur des modifications d'un fichier Excel. Elle a envoyé le compte rendu de ces auditions à la hiérarchie directe du demandeur et appris qu'un entretien serait organisé avec le demandeur, sa hiérarchie infirmière et un représentant des RH. Elle pense que le demandeur a reçu un courrier contenant des explications quant aux faits reprochés, ainsi que l'attente que cela ne se reproduise plus. De son côté, le demandeur lui a expliqué qu'il avait laissé cette tâche de côté, car il en avait d'autres à effectuer ce jour-là. S'agissant de la question du tableau Excel, les remplaçants du demandeur ont informé le témoin qu'il y avait des problèmes de concordance de dates entre celles inscrites dans le fichier Excel et celles inscrites sur les documents reçus. Après vérifications, elle s'est aperçue qu'un certain nombre de dossiers comportaient la même date de réception du secrétariat, ce qui lui a paru inhabituel. Elle a dès lors procédé à des contrôles aléatoires, et constaté des discordances. Selon elle, il était peu probable que cela résulte d'erreurs du secrétariat. Après avoir demandé l'accès au fichier informatique, elle a pu constater que le secrétariat avait inscrit les bonnes dates de réception. Dans le fichier Excel, quelques mois plus tard, les dates avaient été modifiées. Ces faits se sont déroulés avant l'arrêt de travail du demandeur, entre mi-mai et mi-juin. Une infirmière et à un médecin chef de clinique ont été chargés de contrôler les dossiers les plus litigieux en priorité. Le témoin a ensuite informé la hiérarchie du demandeur lors de l'entretien du 12 juin en indiquant que les résultats des recherches constituaient une première estimation. Ils ont ensuite été tenus au courant régulièrement. Le demandeur a été confronté à ces constatations lors d'un entretien du 12 juin, en présence de R. \_\_\_\_\_ ; il a répondu que cela était possible. Il a ensuite été en arrêt de travail, ses dossiers étant traités par d'autres membres de l'équipe. Une infirmière a repris le processus, afin de régulariser le traitement des quelque 20 dossiers dont les dates avaient été modifiées, concernant des collaborateurs dont le statut vaccinal et immunitaire n'avait pas été contrôlé, ce qui pouvait provoquer des situations à risque. Le demandeur a par la suite été licencié fin octobre 2017 ; il a en effet fallu du temps pour vérifier tous les dossiers touchés par les modifications. Le demandeur a été entendu à plusieurs reprises avant d'être licencié. Le témoin a estimé que l'unité dans laquelle elle travaille fait par moment face à de la surcharge, notamment en lien avec la campagne de vaccination « grippe » ou en cas d'absence de collaborateurs. Cependant, ni le demandeur ni son supérieur direct ne l'ont jamais informée d'une surcharge de travail. Le demandeur n'avait pas non plus d'heures supplémentaires conséquentes. Enfin, le problème de modification des dates s'est arrêté après le départ du demandeur. Selon le témoin, ces modifications peuvent être qualifiées de graves pour deux raisons : la mise en danger de collaborateurs et la grave atteinte à la confiance en son collaborateur. Dans les faits, le demandeur n'est finalement pas revenu au travail avant son licenciement. Le témoin précise encore qu'elle a été au courant de quelques périodes d'absences ponctuelles du demandeur, qui n'avait pas le statut d'ICUS dont il

n'effectuait pas les tâches, mais un rôle d'infirmier à 60% et de responsable horaire à 40%. Enfin, elle a eu vent de difficultés relationnelles du demandeur avec une collaboratrice du service.

**g)** Lors de l'audience du 1<sup>er</sup> avril 2019, le Tribunal a auditionné en qualité de témoin X.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_, D.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ ; jointes au procès-verbal d'audience, leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

**ga)** X.\_\_\_\_\_, directrice RH départementale au CHUV depuis avril 2017, s'occupe des ressources humaines de l'ensemble du département de médecine dans lequel elle était antérieurement responsable RH. Elle n'a pas collaboré à l'engagement du demandeur, mais a traité le cas d'AES. Ce dernier a été révélé début juin par la médecin cheffe de l'équipe ; les faits sont remontés aux RH comme le veut la procédure. Le demandeur a été entendu à la mi-juin, date à laquelle on lui a remis une lettre de griefs. Il a admis avoir falsifié la date, mais il ne comprenait pas pourquoi il l'avait fait. Il a dit être fatigué, surchargé. Il n'y avait cependant pas eu d'alerte en amont, pas d'heures supplémentaires, pas d'absence répétées, pas de verbalisation d'une surcharge dans les entretiens de la hiérarchie. La question de la modification du fichier Excel a été évoquée lors de l'entretien concernant l'AES, le demandeur ayant répondu qu'il était possible qu'il ait modifié les dates. Il s'agit de quelque chose de grave ; c'est en effet une falsification intentionnelle de données, ce qui n'est pas tolérable et entame la confiance. Le témoin a expliqué que la vérification du fichier Excel avait pris quelques semaines, délai un peu rallongé par les vacances d'été. S'agissant de la procédure, les informations remontent d'abord au RH du département, puis aux RH du CHUV où se prend la décision d'avertissement ou de résiliation des rapports de travail. Le témoin a précisé que le demandeur n'avait pas le statut d'ICUS ; ses tâches étaient claires et ne correspondaient pas à celles d'un ICUS.

**gb)** R.\_\_\_\_\_, adjoint à la direction des soins pour la médecine, a engagé le demandeur en 2015. Il a notamment suppléé lors du départ de Q.\_\_\_\_\_. Lors du départ de ce dernier, la partie « horaire » de sa fonction d'ICUS a été confiée au demandeur, la partie RH étant assumée par lui-même. Le demandeur était chargé d'effectuer les horaires des collaborateurs, de gérer la campagne sur la grippe, ainsi que d'effectuer des statistiques une fois par année, avec le soutien de Q.\_\_\_\_\_ pour cette dernière tâche. Le témoin se souvient d'une séance avec le demandeur et X.\_\_\_\_\_, lors de laquelle une lettre de griefs lui a été remise en lien avec l'AES. Des soupçons existaient également quant à la modification d'un tableau Excel. Le demandeur a admis être fatigué, et être incapable de se déterminer de manière tout à fait claire. Le demandeur a cependant reconnu les faits, s'agissant de la modification de la date de l'AES. R.\_\_\_\_\_ a informé le demandeur qu'il lui retirait le mandat de responsable horaire, qu'il assumait probablement depuis fin 2015 et dont il avait accepté la prolongation à répétées reprises. Selon lui,

le demandeur a été soulagé de cette décision. Le demandeur, que le témoin rencontrait deux fois par mois et qui était pour le surplus en soutien, prenait très à cœur les remarques et ne parvenait pas à avoir le recul nécessaire. Pourtant, il n'a jamais fait état de mobbing ni manifesté qu'il aurait besoin d'aide. La clarification du rôle du demandeur comme responsable horaire et non ICUS avait été mal perçue par l'intéressé. Le témoin a précisé que le demandeur s'était mal comporté envers un collègue, B.\_\_\_\_\_. S'agissant des modifications du tableau Excel, le témoin a appris les faits au mois de juin, en même temps que P.\_\_\_\_\_. Selon lui, il s'agit d'une faute grave au même titre que le cas d'AES ; il s'agit en effet d'une modification intentionnelle de données. Cet élément ne pouvait toutefois pas figurer dans la lettre de grief car il devait encore être investigué. Le témoin a précisé que l'attribution des tâches d'un ICUS à des collaborateurs suite à un départ est quelque chose de fréquent, ces personnes étant rémunérées en plus. Il ne pense par ailleurs pas que le demandeur était surchargé.

**gc)** D.\_\_\_\_\_, médecin-généraliste, est le médecin du demandeur. Elle l'a vu le 19 juin 2017 pour la première fois, date à laquelle elle lui a fait un arrêt de travail à partir de ce même jour. Il avait auparavant vu l'un de ses collègues qui ne lui avait pas prescrit d'arrêt de travail. Elle a conclu à un trouble dépressif sévère réactionnel, en lien avec le travail, en précisant que compte tenu de la surcharge de travail décrite par le demandeur, il aurait pu commettre des erreurs. Dès le 23 juin, le demandeur était sous traitement antidépresseur. La reprise du travail a été envisagée à partir du mois de septembre. Il pouvait finalement reprendre le travail à partir de début octobre, à un taux de 20%.

**gd)** J.\_\_\_\_\_, psychologue-psychothérapeute, a suivi le demandeur pendant deux mois. Elle a attesté que le demandeur présentait une anxiété importante, un manque d'énergie, un grand sens de la culpabilité, une perte de plaisir, ainsi qu'une certaine agitation, sans pouvoir préciser la cause de la dépression.

**h)** Lors de l'audience du 5 novembre 2019, le Tribunal a entendu en qualité de partie V.\_\_\_\_\_ et W.\_\_\_\_\_ ; jointes au procès-verbal d'audience, leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

**ha)** V.\_\_\_\_\_, demandeur, a expliqué avoir commencé à travailler au CHUV en date du 1<sup>er</sup> avril 2015 en tant qu'infirmier. Il a par la suite été nommé responsable des horaires. Dès sa nomination, il dit avoir entendu des ragots à son égard. Il a expliqué que des tensions existaient dans l'équipe. Entre les mois de juillet et août 2016, le demandeur a fait une demande de formation ; faute de réponse rapide de la part de son employeur, il a manqué les délais d'inscription ; une deuxième fois, la campagne « grippe » a fait obstacle à son inscription. A la troisième occasion, il a renoncé en raison de son état de santé. A la suite du départ d'une infirmière, le demandeur a dû s'occuper des nouveaux arrivants au CHUV dont les noms commençaient par la lettre E en plus des lettres M-O

qui étaient les siennes. En effet, chaque employé était responsable d'un certain nombre de dossiers, répartis par lettres de l'alphabet ; il s'est trouvé en charge de 70-85 dossiers, ce qu'il qualifie de petite surcharge. Le demandeur a exposé avoir constitué une liste de 45 problèmes de « risques psycho-sociaux et de stress au travail ». Il les a ensuite relatés de manière très précise et complète, par ordre chronologique. L'un de ces problèmes, selon lui, est le fait que plusieurs personnes avaient quitté le service, dont plusieurs chefs. De plus, le demandeur explique avoir dû assumer des tâches supplémentaires, qui ne lui appartenaient pas, notamment des tâches de secrétariat, ainsi que des tâches de l'unité statistique. Il relate également avoir dû gérer des problèmes de comportement, ce qu'il explique avoir refusé dans la mesure où cela ne relevait pas de ses tâches. Selon lui, les problèmes entre les collaborateurs ont été banalisés. Le demandeur a dit avoir été déçu d'avoir été seulement responsable horaire ; la prime qu'il a touchée, à savoir 211.- par mois, était d'ailleurs bien inférieure à la rémunération d'un ICUS. Il dit avoir été perdu, ne plus savoir quelle était vraiment sa fonction. En date du 12 septembre, Q. \_\_\_\_\_ a fait son dernier colloque, et a rappelé les fonctions du demandeur. Ce dernier a expliqué que le lundi et le mardi il effectuait des tâches de responsable horaire ; il considérait que c'était les jours les plus opportuns pour ce faire, ce que lui reprochaient ses collègues qui estimaient, pour leur part, qu'il s'agissait des journées les plus chargées. Il a ressenti un sentiment de solitude après le départ de Q. \_\_\_\_\_. Il a ensuite expliqué avoir eu des problèmes avec la Dresse P. \_\_\_\_\_. Au mois de septembre, le demandeur a été chargé de la campagne de vaccination contre la grippe, ce qu'il qualifie de « gros mandat ». Il explique que cela lui a provoqué des insomnies, cela l'a « mis à terre ». Il a alors rencontré un problème en lien avec des étiquettes, dont 700 avaient disparu, ce qu'il considère comme un sabotage. Le demandeur a ensuite expliqué avoir eu des problèmes récurrents avec B. \_\_\_\_\_, notamment à propos des horaires de cette dernière, qui n'auraient pas été pris au sérieux par la hiérarchie. C'est pour cette raison que le demandeur a perdu pied, et fait une attaque de colère, qui, selon lui, est l'un des premiers symptômes de dépression. Il estime ne pas avoir été soutenu par sa hiérarchie, notamment dans le cadre du conflit avec B. \_\_\_\_\_. Il explique avoir eu de la peine à faire face à cette vague de manque d'appui, ce manque de soutien psychologique, ses problèmes ayant été banalisés et il s'est isolé. Il se sentait contraint d'accomplir les tâches qu'on lui demandait d'exécuter, car il vivait dans la crainte de perdre son permis B ; il a appuyé son discours de statistiques du SECO expliquant que les immigrés sont plus soumis au mobbing que les personnes de nationalité suisse. En date du 23 janvier, le demandeur a dit lors d'une bilatérale qu'il n'en pouvait plus, qu'il était « irrité, irritant et irritable », qu'il se sentait mal, dans une relation « dominant-dominé » et que cela n'allait pas bien. Il pense avoir dû effectuer de nombreuses tâches qui ne faisaient pas partie de son cahier des charges, notamment l'établissement des statistiques - qui a engendré une énorme pression - ainsi que la gestion de nombreux conflits entre divers collègues. Il explique avoir été absent pour cause de maladie durant 11 jours ; il en est résulté un retard dans son travail. Il estime par ailleurs avoir été pris pour cible par ses collègues. Il considère avoir demandé de l'aide, mais ne jamais l'avoir obtenue ; il se sentait seul. En

date du 13 mars, le demandeur s'est rendu aux urgences à Morges ; on lui a diagnostiqué une bronchite qui lui a valu une semaine d'arrêt, du 13 au 19 mars. En reprenant son poste le 20 mars au matin, il a reçu un accueil sec de la part de la Dresse P. \_\_\_\_\_, car cette dernière avait dû terminer les statistiques en son absence. Dans l'après-midi, il explique avoir eu de la peine à se concentrer, et notamment être incapable d'expliquer une procédure devant tout le monde, ce qui a fâché la Dresse P. \_\_\_\_\_. Il est allé à la permanence médicale, ne se sentant pas bien et ne parvenant plus à respirer, mais il lui a été dit qu'il était en mesure de travailler. Il explique qu'on abusait de lui, mais qu'il était dans le déni et qu'il l'acceptait. Le demandeur confie que personne ne l'écoutait et que les collaborateurs se comportaient de manière incorrecte vis-vis de lui ; de plus, la Dresse P. \_\_\_\_\_ lui ne lui faisait plus confiance, et l'infantilisait pour des tâches banales. Le 27 mars 2017, lors d'une bilatérale, la Dresse P. \_\_\_\_\_ lui a donné un délai d'une semaine pour finir son classement de résultats de laboratoire, prétendant avoir appris par un collègue médecin que le demandeur avait du retard ; il s'agit-là de « gestion abusive », ainsi qu'une manière de le discréditer auprès de ses collègues, ce d'autant que son retard était dû à l'accomplissement de tâches qui n'étaient pas les siennes. S'agissant des falsifications de dates, le demandeur admet avoir modifié les dates de 12 dossiers, qui selon lui étaient en « rouge » dans le système depuis longtemps. Il explique qu'il a procédé à ces modifications car il n'était plus en mesure de réfléchir. Si ses collègues ont regardé l'état de son travail, c'était par jalousie, et que, par ailleurs, le retard était toléré, il aurait été réglé après ses vacances. En date du 9 mai, R. \_\_\_\_\_ a sanctionné le demandeur et lui a assigné un plan de suivi sur trois mois, ce qui l'a humilié et brisé. Par ailleurs, selon lui, les passages qui montraient qu'il allait mal ont été retranchés du PV du colloque où ses tâches ont été précisées. Le 31 mai a eu lieu le problème d'AES. Le demandeur explique qu'il a immédiatement remarqué qu'il n'y avait rien à faire, dans la mesure où les faits s'étaient produits 5 mois plus tôt, et il a ensuite pensé à autre chose. Il dit avoir reçu le dossier à 9h30, et l'avoir analysé de suite. Il ne pense pas avoir été négligeant, même s'il ne se sentait pas bien. Début juin s'est tenue une réunion relative à la gestion des vacances, qui lui a fait oublier l'AES. S'en rendant compte le 2 juin, il a pris le dossier, l'a copié, a enlevé la date initiale et demandé à la secrétaire d'apposer le timbre du jour en cours soit le 2 juin. Le demandeur reconnaît ce qu'il a fait, qu'il qualifie d'irrationnel et incompréhensible. Son chef étant absent, il est dès lors allé voir la Dresse P. \_\_\_\_\_ pour le lui expliquer. Il estime avoir été victime de mobbing : la maladie et la pression psychique l'ont mené à se saboter, malgré sa qualité d'expert en santé au travail. Le demandeur a ensuite relaté un autre problème intervenu avec la Dresse P. \_\_\_\_\_, en lien avec une prise de sang ; il aurait été accusé de faire du mauvais travail, et menacé de devoir payer la prise de sang. En date du 11 juin, R. \_\_\_\_\_ a adressé un courriel au demandeur, lui signifiant que l'on mettait fin à son mandat d'ICUS, alors qu'il avait précédemment été dit qu'il n'était que responsable horaire. Le 12 juin, le demandeur a rencontré la Dresse P. \_\_\_\_\_ et R. \_\_\_\_\_. Ces derniers souhaitaient soumettre au demandeur le tableau Excel datant du mois d'avril avec les modifications de dates ; il ne se souvenait cependant plus les avoir modifiées. En date du 14 juin a eu lieu une nouvelle rencontre, lors de laquelle on a demandé

au demandeur de donner sa version des faits concernant ces modifications de dates, mais ce jour-là il était dans la brume. Le demandeur a expliqué qu'il n'avait pas pensé à donner sa démission, car il entendait persévérer, il avait le « job de sa vie ». Il précise qu'il avait un permis B, et qu'il ne voulait pas non plus abandonner l'équipe, par peur de représailles. Il a modifié les dates par peur de la Dresse P. \_\_\_\_\_, ce qui lui a fait perdre pied. Il relève encore qu'il était au courant de la procédure du CHUV en cas d'absence et de maladie. Il explique encore qu'il ne pensait pas mettre en péril la santé des collaborateurs du CHUV en modifiant les dates, en effet ces personnes étaient déjà en emploi. Le demandeur explique qu'il effectuait 29 des 31 tâches qui sont de la compétence d'un ICUS. Il dit de plus qu'il perdait 15 heures par mois comme responsable horaire. Le demandeur estime que ses tâches ont été définies dans son évaluation, mais que d'autres tâches se sont ajoutées par la suite. Il pense qu'il n'avait pas de légitimité vis-à-vis de ses collègues. Le demandeur a finalement expliqué qu'en date du 26 septembre 2017, il a reçu un courrier le convoquant pour le 2 octobre 2017. Il dit avoir été content, s'attendant à un retour au travail. Il explique qu'il avait préparé une liste de choses à discuter lors de cet entretien où étaient présents la Dresse P. \_\_\_\_\_, M. [...] et X. \_\_\_\_\_, mais qu'on lui a coupé la parole. Il lui a été dit à cette occasion qu'on venait de terminer un audit de ses dossiers et qu'on lui retirait son bureau. Le demandeur ajoute R. \_\_\_\_\_ souhaitait le placer dans le local des vestiaires et des WC, ce qu'il trouvait humiliant et méprisant. On lui a dit que plus personne ne lui faisait confiance. Ce même jour, le demandeur dit avoir envoyé un courriel à R. \_\_\_\_\_, lui indiquant qu'il était prêt à retourner travailler. Le demandeur explique en outre avoir fait venir une brochure du SECO permettant de déterminer si quelqu'un est victime de mobbing. Selon celle-ci, il aurait été victime d'une situation de harcèlement pendant 10 mois, aucune des personnes auxquelles il s'est adressé pour faire part de son mal-être ne l'ayant écouté. Il explique que, depuis ce qui s'est passé au CHUV, il subit des séquelles physiques (notamment une prise de poids), psychiques, professionnelles et financières car il ne peut plus travailler à plein temps, ce qui impacte également sa famille. Spontanément, le demandeur a tenu à souligner qu'on avait été outré de son comportement, mais qu'il est outré que les spécialistes de la médecine du travail du CHUV en Suisse puissent abuser des droits des travailleurs, l'aspect qualitatif de la santé du travail n'étant pas mis en valeur en Suisse. Il estime ne pas avoir été protégé et avoir été poussé au point d'être « rendu dingue ».

**hb)** W. \_\_\_\_\_, représentant du défendeur, directeur adjoint des ressources humaines au CHUV, a expliqué avoir été mis au courant des problèmes rencontrés avec le demandeur en date du 2 octobre 2017. Après avoir constaté que la hiérarchie directe du demandeur avait procédé à des investigations, il s'est entretenu avec X. \_\_\_\_\_, la Dresse P. \_\_\_\_\_ (et peut-être R. \_\_\_\_\_) avant d'adresser au demandeur une lettre manifestant l'intention de l'employeur de le congédier avec effet immédiat. W. \_\_\_\_\_ a précisé que la direction générale des ressources humaines n'a pas été au courant de mobbing dont le demandeur aurait pu souffrir. Normalement, dans un tel cas, il est possible de se tourner vers les ressources humaines d'unité, ce que le demandeur n'a pas fait. En cas de signalement, l'unité intervient et met notamment en place une

médiation. C'est une ressource qui est activée très régulièrement ; deux médiateurs professionnels se chargent de ce genre de cas. Cette information est transmise aux collaborateurs du CHUV lors de la journée d'accueil. L'intranet du CHUV le précise également. De plus, chaque collaborateur peut se renseigner auprès des unités RH ou auprès de son supérieur direct. Lorsqu'il a rencontré le demandeur, W.\_\_\_\_\_ lui a expliqué en quoi les faits qui lui étaient reprochés étaient graves ; la lettre d'intention est également claire à ce sujet. Il a encore précisé que lorsque les faits lui ont été communiqués, il a estimé qu'ils étaient graves ; il s'agit en effet de falsification de documents qui peut entraîner des conséquences sur la santé de collaborateurs. Le diagnostic de dépression sévère du demandeur n'y change rien, puisqu'il n'est pas établi qu'il serait dû à une maltraitance au sein de son service. Le représentant du défendeur a finalement précisé que le demandeur avait pu s'exprimer par oral, puis par écrit.

**i)** En cours d'instruction, le demandeur a sollicité à répétées reprises la mise en œuvre d'une expertise destinée à établir le dommage subi en termes d'atteinte à sa santé physique, psychique, professionnelle et financière du fait du mobbing qu'il dit avoir subi. Procédant à une appréciation anticipée des preuves, le tribunal a rejeté cette requête.

**j)** L'audience du 6 novembre 2019 a été consacrée à la clôture de l'instruction, ainsi qu'aux plaidoiries.

En plaidoirie, le demandeur a modifié ses conclusions, en ce sens qu'il requiert désormais que plaise au Tribunal de céans allouer, avec suite de frais et dépens, à V.\_\_\_\_\_ :

- Un montant de CHF 7'950.- avec intérêt à 5% l'an dès le 01.11.2017, équivalent au salaire durant le délai de congé ;
- Un montant de CHF 50'300.-, avec intérêt à 5% l'an dès le 01.11.2017, équivalent à 6 mois de salaire réévalué en tant qu'indemnité pour licenciement abusif ;
- Un montant de CHF 5'000.- équivalent à la différence entre le salaire perçu et dû ;
- Un montant de CHF 21'660.- équivalent au gain manqué jusqu'au 01.04.2018, soit à la différence entre le salaire et les indemnités de chômage ;

- Un montant de CHF 24'608.- équivalent au gain manqué entre le salaire perçu à 60% entre le 01.04.2018 et le 01.11.2018 et celui qu'il aurait pu percevoir à 100%, avec intérêts à 5% l'an dès le 01.04.2018 ;
- Un montant de CHF 26'260.- équivalent au gain manqué entre le salaire perçu à 70% entre le 01.11.2018 et le 01.01.2019 et celui qu'il aurait pu percevoir à 100%, avec intérêts à 5% l'an dès le 01.11.2018 ;
- Un montant de CHF 26'160 équivalent au gain manqué entre le 01.11.2019 et le 01.11.2020, avec intérêts à 5% l'an dès le 01.11.2019 ;
- Un montant de CHF 50'300.- équivalent à 6 mois de salaire réévalué en tant qu'indemnité pour tort moral ;
- Un montant de CHF 1'842.05.- équivalent aux frais médicaux assumés par le demandeur.

**j)** A l'issue des débats, le Tribunal a délibéré à huis clos et rendu un dispositif, notifié aux parties le 27 novembre 2019.

### **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.

En l'espèce, le demandeur a été lié par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par le CHUV. Il ne fait aucun doute que les relations de travail entre les parties sont soumises à la LPers-VD. Le présent litige, relatif à la fin des rapports de travail du demandeur, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans.

**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 Code prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (CPC ; RS 272). L'art. 16 al. 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, le demandeur a introduit une procédure de conciliation le 29 décembre 2017 afin de contester la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat, intervenue en date du 30 octobre 2017. La conciliation du 6 mars 2018 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder au demandeur le jour même. Le 6 juin 2018, 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, sur le principe, recevable.

**c)** Par courrier du 28 novembre 2019, le défendeur a sollicité la motivation du jugement qui lui avait été notifié le 27 novembre 2019. Le délai de 10 jours de l'art. 239 al. 2 CPC a été respecté et il convient dès lors d'entrer en matière sur la demande.

**d)** Reste à trancher la question de la qualité de partie du défendeur. En effet, le demandeur, par la plume de son conseil, a ouvert action contre le Centre Hospitalier Universitaire Vaudois et non contre l'Etat de Vaud.

Aux termes de l'art. 59 al. 1 CPC, le Tribunal n'entre en matière que sur les demandes et requêtes qui satisfont aux conditions de l'action. Ces conditions sont précisées à l'al. 2 de ce même article, et sont notamment la capacité d'être partie et la capacité d'ester en justice. Pour être partie au procès, il faut exister, la notion d'« existence » devant être

prise dans un sens large (CR CPC N 71 ad. art. 59). Elle résulte ainsi non seulement de la jouissance des droits civils, dont elle est une des composantes (ATF 42 II 553, c. 1, JdT 1917 I 304), mais aussi de normes spécifiques qui accordent la capacité d'être partie à des communautés non personnalisées, de même qu'à des organes non personnalisés. Une demande déposée par - ou contre - une partie inexistante doit être déclarée irrecevable, faute d'instance valable (CR CPC N 71 ad. art. 59 et références citées). Une demande déposée par - ou contre - une partie inexistante doit être déclarée irrecevable, faute d'instance valable (CR CPC N 71 ad. art. 59 et référence citée).

L'inexistence d'une partie doit être distinguée de sa désignation inexacte, qui se rattache au vice de forme (CR CPC N 74 ad. art. 59). Le principe veut qu'une rectification n'est admise qu'en cas d'erreur rédactionnelle (ATF 131 I 57 c. 2.2; TF, arrêt du 20 mai 2016, 4A\_560/2015, c. 4.2; TF, SJ 1987 22, c. 3c). Si l'erreur s'avère aisément décelable et rectifiable tant pour la partie adverse que pour le juge, le risque de confusion n'existe pas et la rectification est possible. En d'autres termes, la rectification peut avoir lieu uniquement lorsqu'il n'existe dans l'esprit du juge et des parties aucun doute raisonnable sur l'identité de cette partie (CR CPC N 71 ad. art. 59). Dans le cas inverse, il convient de ne pas entrer en matière (ATF 131 I 57, c. 2.2; TF, arrêt du 20 mai 2016, 4A\_560/2015, c. 4.2; voir également ATF 114 II 335, c. 3, JdT 1989 I 337).

Aux termes de l'art. 60 CPC, le Tribunal examine d'office si les conditions de recevabilité sont remplies. Le Code ne précise toutefois pas à quel moment, et selon quelle procédure le juge doit examiner les conditions de recevabilités. Le principe veut que cet examen intervienne aussitôt que possible, avant même le traitement de la demande au fond (CR CPC N 3 ad art. 60 CPC et références citées). Il n'est toutefois pas interdit au Tribunal d'examiner sa compétence à un stade plus avancé de la procédure (ATF 140 III 355, arrêt 4A\_291/2015). Il peut dès lors le faire jusqu'à la décision finale.

L'art. 66 CPC définit la capacité d'être partie, à savoir la faculté pour une entité juridique d'être désignée comme demanderesse ou défenderesse au procès (CR CPC N 1 ad art. 66). Aux termes de cette disposition, la capacité d'être partie à une procédure est subordonnée soit à la jouissance des droits civils, soit à la qualité de partie en vertu du droit fédéral. S'agissant du Centre hospitalier universitaire vaudois, la seconde possibilité peut d'emblée être ignorée. Reste à savoir si ce dernier jouit des droits civils. La jouissance des droits civils découle, pour les personnes physiques de l'art. 11 CC, pour les personnes morales des art. 52 et 53 CC. Le statut du CHUV est réglé par la loi vaudoise sur les Hospices cantonaux (LHC ; RSV 810.11). Aux termes de l'art. 2 de cette dernière, le CHUV est un service de l'Etat de Vaud rattaché au Département de la santé et de l'action sociale (DSAS) ; il n'est pas une personne morale.

Le Centre Hospitalier Universitaire vaudois n'a pas la jouissance des droits civils. Partant, il n'a pas la qualité de partie au sens de l'art. 66 CPC.

Appelé à justifier la qualité de partie du CHUV, le conseil du demandeur a relevé en plaidoirie qu'il était notoire que la désignation « Centre Hospitalier Universitaire vaudois » visait clairement l'Etat de Vaud, aucun doute raisonnable sur l'identité de cette partie ne pouvant exister ni dans l'esprit du tribunal ni pour le défendeur, qui avait d'ailleurs conclu dans ses écritures au rejet des prétentions.

On ne saurait partager cette manière de voir et la demande doit être déclarée irrecevable.

**II. a)** Indépendamment de la question de la recevabilité, ou plutôt de l'irrecevabilité des conclusions, et pour éviter que le demandeur n'ouvre à nouveau action, ses prétentions n'étant à tout la moins pas toutes atteintes par la prescription ou la péremption, le Tribunal s'est tout de même penché sur les questions de fond. Comme on le verra ci-dessous, la demande aurait de toute manière dû être rejetée,

indépendamment de la question de la qualité de personne morale du CHUV, les griefs n'étant pas fondés.

Le demandeur se plaint tout d'abord des montants qu'il a perçus à titre de salaire. Le salaire est la contreprestation principale de l'employeur à la prestation de services de l'employé (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd., Berne 2019, p. 183). Aux termes de l'art. 23 de la LPers-VD, les collaborateurs ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité, ou d'une indemnité ou d'un émolument.

**b)** En l'espèce, le contrat de travail du demandeur prévoit un salaire annuel de CHF 100'583.-, payés en 13 fois, à savoir un montant de 7'737.15.- par mois. En date du 16 décembre 2015, le demandeur s'est vu octroyer une indemnité pour travaux spéciaux mensuelle de CHF 211.- à partir du mois de septembre 2015, en raison de sa responsabilité nouvelle de responsable horaire.

**c)** Le demandeur prétend à un salaire d'ICUS, en alléguant qu'il occupait un poste d'ICUS, à savoir d'infirmier chef d'unité de soins, ce que conteste vivement le défendeur. Le demandeur considère avoir droit à la différence entre le montant qu'il a effectivement perçu à titre de salaire, entre le mois de septembre 2015 et l'échéance du contrat de travail liant les parties, et la rémunération d'un ICUS. Conformément à l'art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC ; RS 210), il appartient à celui qui allègue un fait de le prouver pour en déduire son droit. Or, en l'espèce, le demandeur n'a nullement établi qu'il aurait effectivement exercé les tâches d'un ICUS. Le fait que ce terme figure dans la lettre de griefs du 29 juin 2017, comme dans la décision d'octroi d'une indemnité pour travaux spéciaux du 28 juin 2016 n'est pas déterminant et ne saurait créer une situation qui n'a jamais existé, ce d'autant qu'en juin 2016, Q. \_\_\_\_\_ était toujours l'ICS du service de médecine [...]. Comme cela ressort des propres déclarations du demandeur, il n'était pas ICUS et s'est d'ailleurs défendu à répétées reprises de devoir assumer les tâches dévolues à un collaborateur ayant cette fonction. Il résulte enfin des pièces produites et

des témoignages que le demandeur a été engagé en tant qu'infirmier à la médecine [...], puis s'est vu attribuer des tâches de responsable horaire depuis l'automne 2015, ce qui lui a valu une indemnité pour travaux spéciaux, en sus de son salaire de base. Il résulte d'ailleurs du courrier du 29 juillet 2015 que le demandeur a accepté la responsabilité de certaines activités d'ICUS, mais non qu'il aurait été responsable d'exécuter toutes les tâches dévolues à un ICUS. Le demandeur a ainsi échoué à prouver qu'il aurait été promu en qualité d'infirmier chef d'unité de soins : les témoins sont d'ailleurs unanimes à ce sujet, le demandeur n'était pas ICUS. Au surplus, même la signature électronique du demandeur fait uniquement état de sa qualité d'infirmier responsable horaire, tout comme celle du courrier qu'il a adressé au CHUV le 6 juin 2017.

**d)** Partant, la conclusion du demandeur tendant au paiement de la différence de salaire entre ce qu'il a effectivement perçu et le salaire d'un ICUS doit être rejetée.

**III. a)** Le demandeur se plaint ensuite d'un licenciement avec effet immédiat injustifié. En effet, le défendeur a résilié le contrat de travail les liant par courrier du 30 octobre 2017, avec effet au 31 octobre 2017. Une lettre d'intention de résiliation des rapports de travail lui a préalablement été adressée. On lui reproche des « manquements graves dans l'exercice de [son] activité professionnelle ». En substance, on lui reproche la falsification du document Excel. Auparavant, soit le 29 juin 2017, le demandeur avait reçu une mise en garde de la part de son employeur, lui faisant grief de manquement dans le cadre de la procédure d'accident d'exposition au sang.

**b)** L'art. 61 al. 1 LPers-VD prévoit que l'autorité d'engagement peut résilier immédiatement le contrat le liant à l'un de ses collaborateurs en tout temps, pour de justes motifs. Ces derniers sont notamment toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. L'al. 2 du même article prévoit que les articles 337b et 337c de la

loi fédérale complétant le Code civil suisse (CO ; RS 220) s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

**c)** Au vu de la formulation similaire des articles 61 LPers-VD et 337 CO, la jurisprudence fédérale relative à la seconde trouve application dans le cadre de l'interprétation relative à la première, comme l'a relevé la jurisprudence cantonale (réf *in* TRIPAC TR10.025954 du 10. 2. 2012 , c. III.a ; TF 18.005799 du 29. 1. 2019 c. II.b). A ce titre, le Tribunal fédéral estime que la résiliation immédiate pour de justes motifs est une mesure exceptionnelle et doit être admise de manière restrictive (ATF 127 III 351, c. 4a). Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou des employés de l'Etat peuvent procéder de toutes circonstances, qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute (TF, 20.12.2010, 8C\_70/2010, c. 2.2 ; TF, 6.3.2020, 8C\_879/2018, c. 3.2).

**d)** En l'espèce, les actes reprochés au demandeur sont graves. En effet, en modifiant les dates du tableau Excel, le demandeur a non seulement falsifié un document appartenant à son employeur, mais il a également mis en danger l'intégrité physique, voire la vie, de ses collègues. De plus, son attitude face à ces faits est pour le moins déconcertante. Il paraît en effet ne pas s'apercevoir de la gravité de ses actes, minimisant leurs conséquences potentielles, faisant plaider qu'il s'agissait d'une simple « erreur de dates ». Or, le demandeur a lui-même admis dans ses déclarations à sa hiérarchie avoir falsifié les dates pour se donner du temps ; on ne saurait parler d'erreur excusable. Le fait que le demandeur voie dans les observations de ses collègues de la jalousie et une envie de lui nuire n'influe en rien sur le caractère volontaire des agissements du demandeur et la gravité des faits, propres à détruire la confiance de l'employeur. Même les témoins entendus ont relevé qu'il s'agit de faits graves, compte tenu des conséquences potentielles de mise en danger des tiers.

Le demandeur avait pourtant déjà fait l'objet de remontrances en juin 2017, à la suite de l'indication d'une fausse date sur un AES. On lui

reprochait en effet d'avoir tardé à agir dans le traitement d'un cas d'exposition au sang, et d'avoir falsifié la date de traitement. Là encore le demandeur a minimisé la gravité de ses actes, invoquant que dans tous les cas il n'y « avait rien à faire », alors même qu'il ne lui appartenait pas de prendre la décision. Cela étant, la mise en garde du 29 juin 2017 ne saurait être considérée comme une « amnistie » au demandeur pour tout ce qui s'était passé jusque-là. En effet, ce courrier ne se réfère qu'à la problématique de l'AES, sans entrer en matière sur quoi que ce soit d'autre.

Il ne fait aucun doute que les agissements du demandeur sont d'une gravité considérable, et sont susceptibles de briser la confiance que le défendeur portait en lui. Partant, l'autorité d'engagement était fondée à résilier le contrat le liant au demandeur avec effet immédiat.

**e)** Le demandeur veut tirer argument du délai, jugé par lui trop long, entre la survenance des faits et la décision de licenciement avec effet immédiat. S'il est exact qu'en droit privé, l'employeur doit notifier le licenciement avec effet immédiat sans tarder, la doctrine préconisant un délai de deux ou trois jours ouvrables, qui ne commence à courir qu'au moment de la connaissance des faits par l'employeur (Wylser/Heinzer, p. 745 s.), en droit de la fonction publique, il convient de prendre en considération les particularités du système (Wylser Rémy/Briguet Matthieu, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, IDAT 2017, p. 46).

Or, si les faits litigieux (à savoir le cas d'AES et la falsification du tableau Excel) se sont déroulés à l'été 2017, ce n'est que plus tard que les supérieurs directs ont été mis au courant, la direction générale des ressources humaines du CHUV n'en étant informée qu'en date du 2 octobre 2017. Ce sont en effet des collègues du demandeur qui se sont aperçus des discordances de dates dans le fichier Excel. Ces derniers ont en informé la hiérarchie directe, à savoir la Dresse P.\_\_\_\_\_, qui a elle-même réalisé des contrôles aléatoires, puis chargé une infirmière de procéder à d'autres vérifications, avant d'informer la direction générale des ressources humaines. Ce faisant, l'employeur a procédé

conformément à ce qu'il devait faire puisqu'en présence d'un soupçon de commission d'un acte répréhensible susceptible de constituer un juste motif, il lui appartient d'effectuer des vérifications afin de déterminer si les faits sont avérés ou non (Wyler/Heinzer, p. 718 ss). En outre, pour déterminer le délai raisonnable, il convient de faire une distinction entre le cas où l'état de fait est clair, et celui où il nécessite des éclaircissements (TF 4A\_251/2015, du 6 janvier 2016). En l'espèce, il a été nécessaire de contrôler l'ensemble des dossiers traités par le demandeur, de surcroît durant la période de vacances estivale. Finalement, il convient également de relever que le demandeur étant en arrêt-maladie à ce moment-là ; du fait de son absence, la situation ne pouvait être aggravée par un report du délai le temps nécessaire aux contrôles, le collaborateur ne pouvant inférer de l'écoulement du temps que le lien de confiance n'était pas gravement atteint.

Enfin, en présence d'un soupçon pouvant mener au licenciement avec effet immédiat pour de justes motifs, l'employé dispose d'un droit d'être entendu, afin de donner sa version des faits (Wyler/Heinzer, p. 718 ss), a fortiori en droit public. En l'espèce, le demandeur était en arrêt-maladie, si bien qu'il ne pouvait pas être entendu pendant l'été. Lorsqu'il a été possible de l'entendre, à savoir dès le 2 octobre - selon certificat médical - il a été convoqué par l'employeur pour s'expliquer. On rappelle à toutes fins utiles que les juges fédéraux ont admis l'admissibilité d'un délai social pour éviter de pénaliser l'employeur qui adopte un comportement social vis-à-vis de son collaborateur (TF, 15.10.2014, 8C\_340/2014,).

**f)** Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans considère que le défendeur était fondé à prononcer le licenciement avec effet immédiat pour de justes motifs par courrier du lundi 30 octobre 2017, après avoir donné au demandeur un délai pour se prononcer sur l'intention de résilier les rapports de travail qui lui avait été communiquée le 5 octobre 2017 et l'avoir entendu en présence de représentants de la commission du personnel le vendredi 27 octobre 2017. Il n'y a dès lors lieu d'allouer ni salaire pour le délai de congé ni une quelconque indemnité au sens de

l'art. 337c al. 3 CO, dite indemnité n'étant due qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée.

**IV. a)** Le demandeur estime par ailleurs avoir été victime de *mobbing*, et avoir droit à une indemnité en compensation de la souffrance vécue. Selon le Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique ou *mobbing* est défini comme « un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail » (TF, 22 mai 2015, 4A\_714/2014). S'agissant de la preuve du *mobbing*, le Tribunal fédéral requiert un faisceau d'indices convergents et probants (TF, 22 mai 2015, 4A\_714/2014). L'appréciation de l'existence d'une situation de harcèlement psychologique présuppose une appréciation globale des circonstances ; à cet égard, une expertise médicale fondée sur les seules déclarations du patient est insuffisante à prouver une situation de *mobbing* (Wyler/Heinzer, p. 448 s.). Ces mêmes auteurs estiment que les accusations de *mobbing* sont devenues fréquentes, le concept était trop souvent utilisé en présence d'une situation de conflit ou d'insatisfaction au travail (Wyler/Heinzer, p. 448).

**b)** Dans le cas d'espèce, le demandeur se plaint de harcèlement de la part de ses collègues et supérieurs. Il explique notamment que ses collègues tentaient de le marginaliser et ne lui faisaient pas confiance ; quant à sa supérieure, la Dresse P.\_\_\_\_\_, elle l'infantilisait et adoptait une attitude hostile envers lui. Afin de prouver ses allégations, le demandeur produit un rapport de son médecin généraliste, la Dresse D.\_\_\_\_\_, ainsi que des passages de son journal personnel. Certes, le médecin du demandeur a attesté en date du 6 octobre 2017 que le demandeur souffrait « d'un trouble dépressif initialement sévère relationnel consécutif à un contexte difficile au travail », mais ce jugement médical ne se base que sur les déclarations du patient. Quant à la Dresse J.\_\_\_\_\_, psychologue-psychothérapeute, elle relève un état de déprime et d'anxiété, mais sans faire aucun lien avec le cadre professionnel du demandeur. Sur question du conseil du demandeur, elle a répondu qu'elle

ne pouvait qu'émettre des hypothèses sur les causes de la dépression, dont l'une était la pression et le stress que son patient pouvait ressentir. En procédure, le demandeur ne s'est plaint de mobbing que dans sa réplique au tribunal de céans, offrant uniquement son audition et son journal au soutien de ses dires. Les anciens collègues du demandeur entendus par le tribunal, certains à suite à ses réquisitions, n'ont pas été témoins de harcèlement psychologique à son encontre. Certes, L.\_\_\_\_\_ a affirmé que la Dresse P.\_\_\_\_\_ avait parfois un comportement injuste envers le demandeur, comme un ton sec, ou des propos vindicatifs. Mais aucun témoin ne fait état de gestes ou propos pouvant faire croire à un réel harcèlement psychologique envers le demandeur. L'ambiance était toutefois clairement mauvaise entre le demandeur et ses collègues, puisque G.\_\_\_\_\_ a indiqué que certains collaborateurs récoltaient des preuves de *mobbing* contre le demandeur. Comme infirmier de santé au travail, le demandeur savait que des procédures existent à mettre en œuvre dans des situations de harcèlement psychologique, et qu'il faut commencer par demander de l'aide. Or, la première manifestation par le demandeur d'une recherche de soutien semble être le courrier qu'il adresse à Mme [...] et R.\_\_\_\_\_ le 6 juin 2017, sous l'intitulé « Analyse systémique de l'événement du 2 juin 2017 », document qui apparaît surtout, dans sa présentation, comme un plaidoyer en faveur du demandeur et qui ne fait aucunement état des modifications de fichiers Excel. Quoiqu'il en soit, le demandeur n'a pratiquement plus travaillé depuis cette date, et tout ce dont il se plaint en procédure est antérieur au 6 juin 2017. En outre, comme le relève W.\_\_\_\_\_, le demandeur n'a jamais informé la direction générale des ressources humaines du *mobbing* dont il aurait souffert. Il n'a pas non plus alerté les ressources humaines d'unité ou son supérieur direct avant le 6 juin et notamment pas lorsqu'il s'est trouvé en arrêt maladie pour une bronchite en mars 2017; s'il l'avait fait, une médiation aurait été mise en place puisqu'il s'agit d'une ressource qui est activée très régulièrement; deux médiateurs professionnels se chargent de ce genre de cas. Cette information est transmise aux collaborateurs du CHUV lors de la journée d'accueil et l'intranet du CHUV le précise également: le demandeur ne pouvait l'ignorer. Par ailleurs, les déclarations véhémentes du demandeur lors de

son audition n'ont pas convaincu le tribunal de céans de la réalité de ses plaintes, ni les passages produits de son journal, qui ne reflètent que sa perception de la réalité.

c) Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans constate que le demandeur n'est pas parvenu à apporter un faisceau d'indices convergeant démontrant qu'il aurait été victime de harcèlement psychologique. Au contraire, des témoins ont même relevé le fait que certains collègues se sentaient l'objet de *mobbing* de la part du demandeur. En outre, le demandeur ne s'est pas plaint auprès de ses supérieurs d'une situation qu'il estimait comme relevant du harcèlement psychologique ; ce n'est que lorsqu'on lui a reproché des erreurs qu'il a invoqué le fait de ne pas se sentir bien au titre d'excuse ou d'explication. Partant, il n'y a pas lieu d'allouer une quelconque indemnité au demandeur s'agissant de ce grief.

**V.** Le demandeur fait en outre valoir qu'il aurait droit au remboursement des frais médicaux déboursés par lui-même. Comme énoncé ci-dessus, aucun lien de causalité ne peut être retenu entre la situation professionnelle du demandeur et la dépression sévère dont il a souffert. Il n'y a dès lors pas lieu d'allouer une quelconque indemnité en ce sens.

**VI.** Finalement, il n'y a pas lieu de se pencher sur la question du certificat de travail, le demandeur ayant renoncé à sa conclusion en plaidoirie.

Force est de constater, au vu de ce qui précède, que les prétentions du demandeur sont privées de tout fondement juridique. Partant, ses conclusions doivent donc être rejetées dans leur intégralité.

**V. a)** Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 3'850 fr. (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 23 du Tarif des frais judiciaires civils (TFJC ; RSV 270.11.5)). Compte tenu de ses ressources, le demandeur a été mis au bénéfice de l'assistance judiciaire par décision du 16 janvier 2018. Ces

frais sont dès lors laissés à la charge de l'Etat. Le demandeur est rendu attentif au fait qu'il est tenu de rembourser les montants ainsi avancés, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC).

**b)** L'avocat qui procède au bénéfice de l'assistance judiciaire dans le canton de Vaud peut prétendre à un tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a du règlement vaudois du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile [RAJ; RSV 211.02.3]), 110 fr. s'agissant d'un avocat-stagiaire (ibid., let. b), et à 5% du défraiement hors taxe à titre de débours (art. 3bis al. 1 RAJ).

En l'occurrence, Me Monica MITREA a été désignée conseil d'office du demandeur avec effet au 29 décembre 2017. Compte tenu de la liste des opérations produites, l'indemnité de Me MITREA peut être arrêtée, à compter de cette dernière date, à CHF 25'410.20.-, à savoir CHF 21'750.- d'honoraires (120,83 x 180), CHF 720.- de vacations (6 x 120), des débours à hauteur de CHF 1'123,50.- et CHF 1'816.70.- de TVA (7.7%).

Il convient de préciser qu'ont été déduites certaines opérations comptabilisées dans la liste fournie par Me Monica MITREA. Le Tribunal de céans a en particulier été étonné par certains éléments, dont le nombre de courriers aux témoins, ainsi que par le fait qu'il est malaisé de faire la correspondance entre la liste des opérations et les dates des courriers produits en procédure. Il est d'ailleurs difficile de savoir exactement ce qu'il en est, dans la mesure où le temps indiqué comprend souvent plusieurs opérations. De plus, figurent dans la liste de nombreuses opérations dont la longueur déconcerte. Le Tribunal s'est également étonné du nombre d'analyses juridiques du dossier, ainsi que de la rédaction de courriers au TRIPAC qui ne lui sont manifestement jamais parvenu. De plus, l'avocat qui prépare une audience d'audition de témoins et fait valoir ce temps dans sa liste des opérations ne saurait solliciter une nouvelle indemnisation pour la préparation des auditions de témoins, dans la mesure où les deux opérations sont redondantes. Finalement, lors de l'audience du 1<sup>er</sup> avril 2019, le demandeur et son conseil sont arrivés avec une demi-heure de retard, si bien que ce temps a été retranché.

Les indemnités de conseil d'office sont supportées provisoirement par le canton (cf. art. 122 al. 1 let. a CPC), le demandeur étant rendu attentif au fait qu'il est tenu de rembourser les montants ainsi avancés, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 al. 1 CPC).

**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, dans la mesure de leur recevabilité, les conclusions prises par V.\_\_\_\_\_ dans sa demande du 4 juin 2018 et à l'audience du 6 novembre 2019.

**II. ARRÊTE** les frais judiciaires à CHF 3'850.- (trois mille huit cent cinquante francs) pour la demanderesse et les laisse à la charge de l'Etat.

Si la motivation n'est pas demandée, les frais judiciaires seront réduits à CHF 3'150.- (trois mille cent cinquante francs).

**III. FIXE** l'indemnité d'office de M<sup>e</sup> Monica MITREA, avocate, à CHF 25'410.20 (vingt-cinq mille quatre cent dix francs et vingt centimes), TVA par 1'816.70 (mille huit cent seize francs et septante centimes) incluse, dont CHF 720.- de vacation.

**IV. DIT** que le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité du conseil d'office mis à la charge de l'Etat.

**V. REJETTE** toutes autres et plus amples conclusions.

**VI. REND** le présent jugement sans dépens.

La Présidente :

Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

La greffière :

Mégane BERDOZ, a.h.

Du 18 mai 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 :