

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 1er février 2022

dans la cause

Y. _____ et CAISSE CANTONALE VAUDOISE DE CHÔMAGE

c/ETAT DE VAUD

Conflit du travail

Résiliation immédiate (art. 61 LPers-VD) ; réduction des vacances (art. 65
RPers-VD)

MOTIVATION

Audiences : 12 novembre et 7 décembre 2020, 27 avril 2021 et 1^{er}
février 2022

Président : M. Marc-Antoine AUBERT., v.-p.

Assesseurs : M. Alexandre CAVIN et Mme Gabrielle RIBORDY

Greffier : Mme Morgane DUGGAN, a.h.

Délibérant immédiatement à huis clos, le Tribunal a vu :

EN FAIT :

1.- Né le [...] 1978, le demandeur Y._____ a été engagé par l'État de Vaud, défendeur, à partir du 1^{er} décembre 2016 en qualité d'employé de restauration avec un taux d'occupation de 100%. Les parties ont d'abord conclu un premier contrat pour une durée déterminée jusqu'au 31 mai 2017 et un salaire annuel brut de 52'613 fr. payable treize fois l'an. Puis, par courrier du 8 mai 2017, le défendeur a prolongé de manière indéterminée le contrat dès le 1^{er} juin 2017 pour un salaire annuel brut de 58'278 fr. sur treize mois.

Au début, les rapports de travail ont été harmonieux et l'autorité d'engagement était satisfaite du travail du demandeur.

2.- Lors de son engagement définitif, le demandeur faisait partie des personnes qui devaient se déplacer de la cité hospitalière de Lausanne vers le nouveau site de [...] (ci-après : « [...] »). Il ressort d'un questionnaire d'entretien du 8 février 2018 qu'un projet prévoyant la construction d'un bâtiment qui serait mis en exploitation à la fin de l'année avait été présenté au demandeur, qui aurait pour conséquence un changement de son lieu de travail. L'activité et les emplois de la cuisine froide devaient être délocalisés, avec l'obligation d'aller travailler à [...] ou de renoncer à son poste de travail. Selon ce document, l'intéressé se réjouissait d'aller à [...], où il pensait se rendre par les transports publics tout en émettant quelques craintes pour les horaires en raison d'un prochain déménagement dans la région de [...].

Lors de son interrogatoire, le demandeur a déclaré qu'il avait déménagé de [...] à Lausanne le 1^{er} mai 2018, que le loyer mensuel de l'appartement qu'il partage avec son épouse et ses quatre enfants a passé de 1'400 fr. à 2'400 fr. et qu'il avait vendu la voiture avec laquelle il pendulait. Dans un premier temps, on lui aurait annoncé des navettes entre différents endroits de Lausanne et de [...], solution qui lui convenait. Mais on l'aurait

ultérieurement informé qu'il devrait prendre les transports publics, ce qui rendait impossible une prise du travail à 5 heures.

F._____, présidente de la commission du personnel du CHUV, a fait part dans son témoignage d'une séance du 27 septembre 2018 en vue de proposer au demandeur un transfert à [...] pour y intégrer la laverie. Le demandeur aurait accepté ce transfert, mais soulevé la question des horaires de train. Sur demande de la commission, la direction du CHUV aurait alors accepté de décaler les horaires pour permettre aux collaborateurs d'arriver avec le premier train.

Par courrier du 4 octobre 2018, le défendeur a écrit au demandeur en lien avec le prochain déménagement de son unité. Rappelant qu'il avait évoqué à plusieurs reprises que les nouveaux horaires annoncés pour l'équipe de ravitaillement ne lui convenaient pas, il lui a proposé d'intégrer l'équipe de la nouvelle laverie qui serait créée à [...]. Cette communication précise que l'horaire de travail le plus matinal à [...] débuterait vers 7 h 30, que les dates exactes du transfert lui seraient confirmées dans les mois à venir, qu'il conserverait son niveau salarial de classe 3 et que ses connaissances du ravitaillement pourraient éventuellement être d'utilité, concluant :

« Nous nous permettrons de faire appel à vous en cas de besoin de renfort (en tenant compte de vos impératifs d'horaires). »

Par lettre du 17 octobre 2018, le demandeur a répondu que son désir était de quitter le secteur du ravitaillement en raison de l'environnement de travail de ce secteur, plus particulièrement des zones froides et «*négatives*» qui auraient des répercussions sur sa santé, de même qu'en raison des horaires inadaptés. Il a poursuivi ainsi :

« J'ai donc accepté votre proposition de travailler à la laverie malgré que mes compétences vont au-delà. Comme vous le savez, j'ai clairement montré [sic] mon désir de changement en postulant à des postes ouverts [sic] à l'école Champierre et à Plexus. À mon plus grand regret je n'ai eu que des refus. Dans votre courrier vous sous-entendez que je devrais travailler et à la laverie et au ravitaillement selon les besoins. Sachez que vos virements [sic] de situation me touchent [sic] personnellement et me troublent [sic] excessivement. Désormais je me tourne vers vous pour vous faire connaître mon intention de ne pas être transféré [sic] à l'[...] »

Le demandeur allègue que lors des préparations au transfert, il aurait entendu que les employés de la laverie ne pourraient pas faire du ravitaillement en parallèle, à cause du choc thermique qui dépasse 60 degrés.

Lors d'une nouvelle séance de la commission du personnel qui s'est déroulée le 22 octobre 2018, il a été proposé que le demandeur, dont l'épouse était malade et qui devait donc s'occuper des enfants, reste à la cité hospitalière plus proche de son domicile. Après diverses recherches et deux postulations internes qui ont échoué, un poste s'est libéré au [...] étage du bâtiment principal du CHUV ([...]) qui abrite les cuisines. Dame F._____ a témoigné qu'il s'agissait d'un poste à la laverie, ce qui demeure dans le domaine de la restauration, qu'il avait été compliqué de trouver un poste au demandeur, que la directrice adjointe en charge des ressources humaines Q._____ avait tout fait pour l'aider, et qu'elle-même avait en outre demandé que le demandeur conserve sa collocation salariale de l'époque.

Dame F._____ a encore rapporté avoir reçu un email du 19 novembre 2018 de dame Q._____ l'informant que le demandeur avait refusé le poste à la laverie de la cité hospitalière. Par email du 17 décembre 2018, il a aussi refusé un autre poste au sein de la même laverie, mais colloqué en niveau 2. Le témoin a précisé qu'il y avait une différence subtile entre ces deux postes en ce sens que l'un exigeait de travailler de temps en temps à la chaîne, soit sur le grand tapis roulant sur lequel défile la vaisselle, alors que l'autre exigeait d'aller de temps en temps au congélateur, ce qui était un désagrément pour le demandeur.

Le 18 décembre 2018, dame F._____ a encouragé le demandeur à prendre le premier poste et s'est engagée à maintenir sa collocation salariale. Le lendemain, le demandeur lui a écrit que, sur conseil de la psychiatre de liaison, il avait décidé d'accepter le poste. Par lettre du 21 décembre 2018 adressée en copie à son assurance de protection juridique et à dame F._____, il a écrit à dame Q._____ [sic] :

« Pour faire suite votre proposition concernant le poste à la laverie au [...] et après mûre réflexion, je vous annonce ma **acceptation** pour le poste de travail à la laverie au bâtiment [...] de CHUV.

Je profite de l'occasion pour vous remercier pour le maintien du salaire annuel de **57090 francs.** »

3.- Dame F. _____ a encore relaté deux messages du demandeur des 7 et 9 janvier 2019, puis une séance du 23 janvier 2019, qui s'est bien passée à ses yeux, pour finaliser le changement de poste. Elle a précisé : « J'ai toujours ressenti que c'était compliqué pour le demandeur, mais il avait au moins accepté le poste. ».

Par lettre du 28 janvier 2019 intitulée « Confirmation d'entretien - Transfert à [...] », le défendeur a écrit au demandeur:

« Nous nous référons à nos différents échanges et entretiens relatifs au transfert de l'activité du ravitaillement à [...] ainsi qu'à notre entrevue du 23 ct.

Tenant compte de votre situation personnelle et des motifs invoqués quant au refus d'être transféré sur le site de [...], nous avons exploré les différentes possibilités pour la poursuite de nos rapports de travail.

Après de nombreuses discussions, nous avons finalement pu trouver une issue positive et vous confirmons, par la présente, votre transfert au sein de l'équipe de laverie de la cité hospitalière, avec effet au 1^{er} février 2019.

Alors que vous étiez à ce jour colloqué en niveau 3, le poste d'employé de restauration au sein de cette équipe est colloqué en niveau 2. Comme convenu, votre niveau de fonction sera donc ajusté en conséquence. Cependant votre salaire nominal demeure inchangé et suivra désormais la progression de votre nouvelle classe salariale.

Votre planification sera établie selon un tournus des différents horaires de cette activité, à savoir entre 7h au plus tôt et 21h30 au plus tard, y compris le week-end.

Nous avons pris bonne note que nous pouvons compter sur vous pour effectuer l'ensemble de ces horaires de travail. Nous vous laissons le soin de vous adresser à M. B. _____, Tel. [...] afin de définir les modalités de votre prise de poste ».

4.- Par courrier du 18 février 2019, le Syndicat des services publics (ci-après : « le syndicat ») a fait part au défendeur de son mandat en relation avec le courrier ci-dessus selon lequel le demandeur *«doit être transféré à un nouveau poste de travail suite à sa demande de ne pas aller travailler à [...] dans le poste initialement prévu»*. Ce courrier évoque la situation personnelle délicate du demandeur, lequel ne pourrait pas travailler la nuit pour des raisons de santé et devrait également s'occuper de son épouse qui rencontre des problèmes de santé. Faisant part de la motivation du demandeur à poursuivre sa carrière au CHUV et soulignant qu'il avait récemment déménagé pour être plus proche de Lausanne, il a fait part de sa disponibilité pour travailler dans plusieurs secteurs de l'institution, notamment à Plexus où il avait d'ailleurs postulé et à [...] pour autant que *«les horaires des transports publics soient adaptés»*, ou encore dans le poste qu'il occupait avant son transfert. Ce courrier, qui se présente comme une *«demande de nouveau transfert»*, conclut que le demandeur estime que le nouveau poste à la laverie ne répond pas aux deux critères du maintien de son niveau salarial d'une part, et de l'adaptation à ses compétences et à sa motivation d'autre part.

Le défendeur a répondu au syndicat par un courrier du 28 février 2019. Évoquant les nombreuses discussions et les différentes propositions faites au demandeur, il a rappelé que le poste à la laverie du bâtiment hospitalier était une solution proposée au demandeur pour tenir compte de sa situation particulière et de son souhait de ne pas quitter la cité hospitalière, que le demandeur avait finalement acceptée lors d'un entretien du 23 [recte] janvier 2019 en présence d'N._____, directeur adjoint des Ressources humaines, de dame Q._____ et de dame F._____. Il a précisé que le poste proposé était colloqué dans une classe plus basse que le poste antérieur, mais que le niveau de salaire de l'intéressé avait été maintenu à bien plaisir afin de ne pas le pénaliser financièrement. Il a ajouté que le CHUV n'a pas d'autres postes à proposer au demandeur actuellement, raison pour laquelle il lui était demandé de s'en tenir à ce qui a été décidé avec lui le 23 [recte] janvier 2019. Il a invité l'intéressé à rester proactif et à se tenir informé des postes qui

pourraient se libérer à l'avenir, précisant qu'il serait attentif aux opportunités qui pourraient se présenter dans le futur pour le demandeur.

5.- Il n'est pas contesté que le demandeur a travaillé deux jours à la laverie. A partir du 6 février 2019, il a présenté une incapacité de travail à 100% d'abord certifiée par le Service de psychiatrie de liaison du CHUV jusqu'au 7 mars 2019, puis par la Dresse W._____, psychiatre et psychothérapeute à Lausanne, jusqu'au 30 juin 2019 avec possibilité de reprendre une activité professionnelle à 50% dès le 1^{er} juillet 2019.

Par lettre du 20 juin 2019 sous rubrique «*Conclusions de notre médecin-conseil*», le défendeur a écrit au demandeur que ce dernier avait conclu en date du 18 juin 2019 à une capacité de travail de 50% dans son activité à la laverie dès le 17 juin 2019, puis à une augmentation progressive possible avec un retour à 100% au plus tard le 31 juillet 2019. Il avait aussi estimé une inaptitude provisoire au travail de nuit, à réévaluer périodiquement par le service de médecine du travail, et mentionné des facteurs contextuels et des éventuels conflits qu'il était souhaitable de traiter.

Le rapport établi le 18 juin 2019 par le Dr Z._____, spécialiste en psychiatrie et psychothérapie, a été produit par le défendeur (pièce 110). Il fait état d'un mandat du 9 avril 2019 à la suite d'une incapacité qui a débuté le 7 janvier 2019 et d'un examen du 29 mai 2019. Il se réfère à l'activité habituellement exercée sans parler de laverie.

Non délié du secret médical, le Dr Z._____ n'a pas été entendu.

6.- Un entretien visant à préparer le retour au travail du demandeur a eu lieu le mercredi 26 juin 2019. Le lendemain, le défendeur lui a écrit :

«Suite à notre entretien du 26 juin 2019 en présence du soussigné de droite et de Madame Q._____... et au vu des conclusions du médecin-conseil du 18 juin 2019, de l'impossibilité pour le CHUV de vous proposer un autre poste de travail, et du fait que vous avez explicitement accepté par votre courrier du 28.12 2018 ainsi qu'à l'occasion

d'un entretien du 23 janvier 2019, un poste à la laverie du BH, nous vous confirmons que nous attendons de votre part que vous repreniez votre poste de travail.

Conformément aux recommandations de notre médecin-conseil, cette reprise se fera à 50% dans un premier temps, pour augmenter progressivement jusqu'à atteindre un 100% au plus tard le 31 juillet prochain.

Par conséquent, vous êtes attendu le lundi 1^{er} juillet 2019 à 11h30 au [...] et serez accueilli par M. B._____, qui vous distribuera le travail.»

Par lettre du 28 juin 2019, l'assurance de protection juridique du demandeur a répondu :

«Monsieur Y._____ m'a notamment transmis votre courrier du 27 juin écoulé au terme duquel vous exigez une reprise à 50% au poste à la laverie du [...].

Si l'on ne conteste pas son aptitude à reprendre une activité à 50% ce lundi 1^{er} juillet, l'on doit en revanche admettre que le poste à la laverie ne peut lui être imposé pour des raisons médicales. Un certificat médical attestant de ce point vous sera transmis à brève échéance.

De surcroît, ce poste ne correspond nullement à ses compétences et aptitudes ; la classe salariale est au demeurant inférieure au poste qu'il exerçait auparavant. Certes, Monsieur Y._____ avait finalement accepté ce poste dans l'intérêt de l'employeur, ce afin de tenir compte du transfert de la [...]. Cela étant, cet accord ne peut lui être imposé en l'état, l'activité exercée ayant eu des conséquences extrêmement néfastes sur sa santé.

D'un point de vue juridique, vous n'êtes pas sans savoir que, conformément à l'article 328 du Code des obligations, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé.

Ainsi, nous vous sommons de fournir à Monsieur Y._____ un poste adapté à ses aptitudes ainsi qu'à son état de santé, étant précisé que ce dernier se tient à votre entière disposition pour reprendre, dès le 1^{er} juillet 2019, une activité à 50% à un poste adéquat.»

7.- Le 1^{er} juillet 2019, le demandeur s'est présenté dans les locaux du défendeur. Il a expliqué à l'employé chargé de l'accueillir que, d'après le certificat médical dont il disposait, il n'était pas en mesure de travailler à la laverie.

Le tribunal retient des allégués et des déclarations des parties, concordantes sur les points ci-dessous, ainsi que du témoignage de H._____, directeur de la logistique hospitalière, que le demandeur a refusé de travailler à la laverie à son arrivée, qu'il s'est déclaré disposé à travailler ailleurs et qu'il a reçu des tâches au ravitaillement ou à l'économat. En début d'après-midi, il s'est trouvé dans le local de pause. N._____ et H._____ l'y ont rejoint et lui ont demandé de les suivre dans le bureau du premier nommé.

Le demandeur allègue avoir été agressé verbalement et menacé de représailles par N._____, qui aurait été incapable de se contrôler. Ces faits ont été contestés par l'intéressé et n'ont pas été confirmés par H._____, pour qui N._____ n'est pas sorti de ses gonds et n'a pas parlé de manière inappropriée au cours de ce qui est resté un échange entre les trois hommes. Il ressort néanmoins de son témoignage que le demandeur a fait preuve de beaucoup d'émotions, qu'il a pleuré et qu'il a parlé de mettre fin à ses jours. Quand bien même il n'a pas pris les menaces de suicide au sérieux, il a estimé que l'état émotionnel du demandeur n'était pas normal et justifiait une visite médicale. Il a donc conduit le demandeur auprès de la Dresse R._____, médecin du travail du CHUV. Les constatations de cette praticienne n'ont pas pu être portées à la connaissance du tribunal. Le demandeur a regagné immédiatement son domicile après cette consultation.

Le demandeur a déclaré avoir téléphoné à une collaboratrice du CHUV le matin-même à 9 h pour faire valoir qu'il ne pouvait pas travailler à la laverie, mais dans une autre poste à 50%, et que son avocate aurait envoyé un certificat médical dans ce sens le 28 juin 2019. Le dossier contient un courrier écrit à cette date par l'assurance de protection juridique du demandeur (pièce 7), mais qui indique seulement qu'un certificat médical serait transmis à brève échéance. Ce document est daté du 2 juillet 2019. Emanant de la Dresse W._____, psychiatre-psychothérapeute à Lausanne, il dit que le demandeur est en mesure de reprendre une activité professionnelle à 50% dès le 1^{er} juillet 2019, mais

non pas à la laverie du CHUV en raison de son état de santé physique qui risque de se péjorer si c'est le cas. Ce document a été joint à la seconde lettre de l'assurance de protection juridique du demandeur du 8 juillet 2019 dont il est question plus bas ; il ne semble pas avoir été porté à la connaissance du défendeur plus tôt.

Entendue comme témoin, la Dresse W._____ a déclaré avoir suivi le demandeur du 7 mars au 2 juillet 2019 à la demande du service de psychiatrie de liaison du CHUV. Elle l'a vu personnellement quatre fois, la dernière fois le 25 juin 2019, posé le diagnostic de trouble dépressif récurrent avec des épisodes moyens et des troubles somatiques (F33.11 du CIM-10) et ordonné la reprise et l'augmentation jusqu'à des doses moyennes à supérieures du traitement médicamenteux mis en œuvre par le CHUV. Elle a supervisé le psychologue et psychothérapeute K._____ qui a vu le patient le 4 juin 2019, qui a fait une consultation téléphonique le 7 juin 2019 et qui a participé à la dernière consultation du 25 juin 2019. A cette occasion, il a été décidé de tenter une reprise à 50 %, mais pas à la laverie, impossibilité qui ressortait déjà des consultations précédentes. K._____ a encore eu une discussion avec la Dresse R._____.

Selon le témoin, qui a reçu un historique et une anamnèse des médecins du CHUV, il y a eu deux facteurs déclenchants survenus en deux temps, soit d'abord l'affectation à [...] qui a pu provoquer un sentiment d'insécurité, puis la proposition d'un poste à la laverie qui a accentué ce sentiment et entraîné des symptômes décrits comme un sentiment d'injustice et d'humiliation, des ruminations avec absence d'appétit, des troubles du sommeil, un sentiment de tristesse et une agitation psychologique sous forme d'angoisses, d'anxiétés et d'idées auto- et hétéro-agressives. Quand bien même il avait accepté le poste à la laverie, il le vivait comme une sorte de punition à laquelle s'ajoutaient des rapports qualifiés de «*pas simples*» avec sa hiérarchie et avec ses collègues. En relation avec ses deux jours de reprise d'activité du début de février 2019, le demandeur s'est plaint de moqueries de ses collègues et de tensions ainsi que de pressions de sa hiérarchie. Il aurait eu le sentiment que son chef le regardait mal et qu'il lui faisait sentir qu'il

n'était pas au bon endroit. Il se serait senti rejeté et ridiculisé, vivant cela comme une forme de mobbing.

8.- Par lettre du 2 juillet 2019, le défendeur a écrit au demandeur :

«Par notre courrier du 27 juin 2019 faisant suite à la rencontre du 26 juin 2019 avec le soussigné de droite et Madame Q. _____ ... nous vous demandions de reprendre le 1^{er} juillet 2019 à 11h30 au sein de la laverie du Bâtiment hospitalier ([...]).

Nous vous rappelons à cet égard que vous avez accepté ce poste par votre courrier du 21 décembre 2018, confirmé votre acceptation lors de notre entretien du 23 janvier 2019, et que cela vous a encore été confirmé par nos soins dans un courrier du 28 janvier 2019.

Nous vous rappelons que suite à votre incapacité de travail de longue durée qui a suivi, notre médecin-conseil a conclu en date du 18 juin 2019 à une capacité de travail à 50% dans ce poste avec augmentation progressive du taux d'activité.

Or, nous avons été informés le 1^{er} juillet 2019 par les Ressources humaines de la LOH que :

- *vous avez appelé votre responsable à 08h30 pour l'informer que vous ne vouliez pas travailler à la laverie ;*
- *à 11h00, vous étiez présent dans les locaux du CHUV mais vous ne vous êtes pas présenté auprès de la personne désignée dans notre courrier du 26 juin et avez demandé à travailler au ravitaillement. Prise au dépourvu et ne pouvant joindre votre responsable, la personne qui vous a accueillie vous a confié quelque tâche en attendant que la situation puisse être clarifiée ;*
- *après la pause de midi, le Chef de cuisine est venu vers vous et vous a demandé de prendre votre poste à la laverie ou, à défaut, de rentrer chez vous ;*
- *vous avez à nouveau refusé de travailler à la laverie, également refusé de quitter les locaux, et avez attendu à la cafétéria que la journée se termine ;*
- *à la demande du Chef de cuisine concernant vos intentions pour le lendemain, vous lui avez répondu que vous ne viendriez pas travailler à la laverie, mais que vous viendriez timbrer et resteriez à la cafétéria.*

Alerté, le soussigné de droite a dû intervenir avec M. H. _____, Directeur de la LOH, et venir vous chercher à la cafétéria du [...] pour vous demander de vous déplacer dans son bureau à la Direction des Ressources humaines afin de traiter cette situation.

À cette occasion, il vous a été dit que votre attitude n'était pas tolérable et que nous nous trouvions dans une situation susceptible d'entraîner une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat.

Nous vous avons à nouveau demandé de prendre votre poste à la laverie, et il vous a été confirmé que si vous n'étiez pas prêt à le faire, il n'était pas nécessaire de vous rendre au travail le lendemain et qu'un courrier vous parviendrait alors pour vous renseigner sur nos intentions.

Nous sommes informés ce jour que vous n'avez pas repris le travail ce matin et que vous n'avez pas appelé votre responsable hiérarchique pour le tenir informé de la situation. Vous n'avez pas non plus pris soin de contacter les Ressources humaines de la LOH, ni même le soussigné de droite.

Votre comportement est intolérable. Vous avez sciemment décidé de ne pas reprendre le travail, au mépris des demandes de votre autorité d'engagement et des conclusions de notre médecin-conseil. Vous avez refusé de donner suite aux injonctions de votre hiérarchie qui vous demandait de reprendre le travail qui vous était confié, puis refusé également de quitter les lieux avant que nous ne devions intervenir. Enfin, vous persistez à ne pas vouloir reprendre le travail au poste que vous avez pourtant accepté dans un premier temps.

Au vu de ce qui précède, nous devons considérer que la relation de confiance qu'impliquent dans leur essence nos rapports de travail est irrémédiablement rompue. Nous estimons dès lors être en présence d'un juste motif de résiliation de votre contrat de travail, passible d'un renvoi avec effet immédiat (art. 61 LPers).

Avant de prendre une décision, il nous importe de vous entendre sur les faits qui vous sont reprochés et de vous permettre ainsi d'exercer votre droit d'être entendu. Dès lors, nous vous accordons un délai au 9 juillet 2019 pour prendre position par écrit ou solliciter un entretien afin de vous expliquer.

Sans réaction de votre part à l'échéance précitée, nous considérerons que vous ne souhaitez pas vous déterminer et que vous renoncez expressément à exercer votre droit d'être entendu.

Dans l'attente de pouvoir rendre notre décision, nous vous informons que vous êtes libéré de votre devoir de travailler et que vous n'êtes pas autorisé à vous rendre sur votre lieu de travail.»

Par lettre du 8 juillet 2019, l'assurance de protection juridique du demandeur a répondu :

«En premier lieu, Monsieur Y._____ aimerait mettre en avant sa version des faits relative à la journée du 1^{er} juillet 2019, à savoir :

- Il a pris contact téléphoniquement avec son responsable le 1^{er} juillet à 8h30 afin de l'informer que, pour des raisons médicales, il était dans l'incapacité de travailler à la laverie. Le responsable l'a alors transféré aux ressources humaines ; il a ainsi discuté avec Mme M._____, laquelle a essayé - à trois reprises - de le transférer à Monsieur N._____, sans succès. Mme M._____ lui a alors fait savoir qu'elle allait passer le message.

Au vu de cet état de fait, l'on ne peut aucunement retenir que M. Y._____ a simplement fait savoir à son responsable qu'il ne voulait pas travailler à la laverie.

- M. Y._____ s'est tout de même rendu à son travail et a timbré à 11h20. Il a alors croisé son responsable et lui a exposé que, pour des raisons médicales, il ne pouvait reprendre son activité à la laverie. Ce dernier l'a ainsi adressé à un autre responsable, lequel lui a proposé un poste au ravitaillement. Notre assuré a alors travaillé à ce poste jusqu'à 14h30 sans prendre la pause dès lors que personne ne lui a fait part de cette possibilité.
- A 14h30, le responsable du secteur a fait savoir à notre assuré que les ressources humaines lui avaient ordonné soit de retourner à son poste à la laverie soit de quitter les lieux. Notre assuré a, à nouveau, fait savoir qu'il ne pouvait pas se rendre à la laverie pour des raisons médicales mais qu'il était prêt à fournir toute autre activité. Le responsable lui a fait savoir qu'il n'était qu'un « porte-parole » et qu'il allait ainsi prendre contact avec les ressources humaines.
- À ce moment, M. N._____ ainsi qu'une autre personne - dont l'identité est inconnue de notre assuré - sont arrivés et ont demandé à M. Y._____ de les suivre, sans plus de précision. Il a alors requis de pouvoir enlever ses habits de travail, ce qui ne lui a pas été permis. Il a ainsi dû suivre, en passant par-devant la cafétéria publique, puis sortie du CHUV afin de se rendre auprès du bureau de M. N._____. Durant ce trajet, notre assuré a déjà commencé à se sentir mal ; il a cependant répondu à vos questions avant d'être finalement emmené auprès du Dr R._____.

Au terme de votre missive, vous ne mentionnez pas qu'au vu de la situation et du traitement qui lui a été réservé, notre assuré a dû être reçu en urgence à la consultation de la médecine du travail ce lundi 1^{er} juillet 2019, à 16h00. Comme vous le constaterez dans le courriel ci-joint, la Dre R._____ a constaté qu'en

raison de son état de santé qui n'était pas compatible avec une reprise de travail, elle l'a adressé vers son médecin spécialiste pour une réévaluation.

Afin d'attester de ce point, nous vous transmettons également ci-joint un certificat médical attestant que M. Ramzi « n'est pas en mesure de reprendre son activité à la laverie du CHUV, en raison de son état de santé psychique toujours fragile, qui risque de se péjorer si cela est le cas ».

Au terme de notre missive, vous faites valoir un comportement intolérable de notre assuré, respectivement que ce dernier aurait sciemment décidé de ne pas reprendre le travail et qu'il persisterait à ne pas vouloir reprendre le travail au poste à la laverie. Vous soulevez que la relation de confiance est rompue et que vous êtes en présence d'un juste motif de résiliation, passible d'un renvoi avec effet immédiat.

Cette conclusion est entièrement contestée au vu de l'état de fait susmentionné ainsi que pour les motifs suivants, à savoir :

- *En date du 1^{er} juillet écoulé, il a été demandé à M. Y. _____ de quitter les lieux et de ne pas revenir travailler. Il appert ainsi abusif qu'il lui soit ensuite reproché de ne pas avoir pris contact le lendemain avec les Ressources humaines ou son responsable hiérarchique.*

Cela étant, nous notons qu'à ce jour notre assuré est libéré de son devoir de travail et qu'il n'est pas autorisé à se rendre sur son lieu de travail.

- *L'on ne peut par ailleurs aucunement retenir que M. Y. _____ a sciemment décidé de ne pas reprendre le travail. A teneur des certificats médicaux précités, l'on doit indéniablement admettre que M. Y. _____ ne peut - pour des raisons médicales - reprendre son poste à la laverie. Nous l'avons d'ailleurs déjà indiqué dans notre missive du 28 juin écoulé. Cela étant, il a tout de même pris le soin d'appeler son responsable à 8h30 afin de l'informer qu'il ne pouvait pas travailler à la laverie et s'est également présenté dans les locaux du CHUV.*

Au vu de ce qui précède, nous contestons entièrement votre décision, à savoir que le comportement de M. Y. _____ justifie un licenciement avec effet immédiat. Il est ici rappelé que depuis le début de son activité notre assuré n'a jamais reçu le moindre avertissement.

Le certificat médical ci-joint atteste d'une impossibilité pour M. Y. _____ de reprendre son activité à la laverie. Nous rappelons ici que, conformément à l'art. 328 du Code des obligations, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits à la

personnalité de son employé. Vous êtes ainsi tenu de fournir à Monsieur Y. _____ un poste adapté à ses aptitudes ainsi qu'à son état de santé.

Notre assuré se réserve naturellement ses droits en lien avec tout dommage résultant de l'art. 328 du Code des obligations.»

9.- Par lettre du 10 juillet 2019, le défendeur a licencié le demandeur en ces termes :

«Nous nous référons à notre courrier du 2 juillet 2019 par lequel nous manifestions notre intention de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat.

Vous avez fait valoir votre droit d'être entendu par un courrier de votre protection juridique daté du 8 juillet 2019.

En substance, vous contestez les motifs qui nous conduisent à vouloir mettre fin à notre collaboration avec effet immédiat, en prétendant que votre état de santé psychique ne vous permet pas de travailler à la laverie. À l'appui de cette affirmation, vous produisez un certificat médical de votre médecin psychiatre daté du 2 juillet 2019 attestant d'une capacité de travail à 50% dès le 1^{er} juillet 2019, mais pas auprès de la laverie.

Or, pour notre part, nous nous appuyons sur les conclusions de notre médecin-conseil psychiatre qui estime que votre capacité de travail est de 50% dans cette activité dès le 17 juin 2019 avec augmentation progressive du taux d'activité. Votre médecin n'apportant à cet égard aucun élément probant attestant d'une modification ou d'une dégradation de votre état de santé, nous devons nous en tenir à l'avis de notre médecin-conseil.

Dès lors, étant donné que vous n'avez pas repris votre poste comme demandé et au vu de votre attitude inacceptable lors de la journée du 1^{er} juillet 2019, nous n'avons d'autre choix que de confirmer notre première intention et nous vous signifions par la présente la résiliation de nos rapports de travail avec effet immédiat pour justes motifs avec effet au 11 juillet 2019.

Un décompte final sera établi à cette date en tenant compte de vos éventuels soldes d'heures supplémentaire et de vacances, ainsi que de la part afférente à votre 13^{ème} salaire calculé prorata temporis.»

De janvier à juin 2019, le demandeur a reçu son salaire de 4'482 fr. 90 en chiffres bruts. Pendant cette période, il a touché les allocations familiales. Selon son bulletin de salaire, il a touché en juillet 2019 les montants bruts

suiuants : 1'643 fr. 75 à titre de salaire, 1'030 fr. 55 à titre de paiement d'un solde de cinq jours de vacances et 2'378 fr. 40 à titre de 13^{ème} salaire. Les allocations familiales lui ont été versées à concurrence de 498 fr. 30.

10.- Le demandeur a déclaré qu'il est arrivé en Suisse en 2007 et qu'il a travaillé chez [...] SA, où il est devenu responsable de ligne après une formation interne, puis à la société [...] comme gestionnaire de robots de production. Il aurait l'interdiction médicale de travailler de nuit. A ses yeux, le transfert à la laverie le faisait passer d'un travail qualifié à un travail non qualifié. Il s'est plaint de n'avoir pas fait un jour de formation et de n'avoir pas reçu de cahier des charges. Il rapporte que tous ses collègues se moquaient de lui et que son chef l'appelait tôt le matin pour changer ses horaires. Il dit encore qu'il n'arrivait plus à faire la pause avec ses collègues, qu'il était devenu dépressif à la laverie, qu'il a même pensé à prendre des produits pour se suicider et qu'à la fin du deuxième jour, il est allé aux urgences du CHUV et qu'il a été mis en arrêt de travail par le psychiatre de liaison.

Pour Dame F._____, le refus de travail du demandeur était dû au fait que le poste, qui ne correspondait pas à ses attentes personnelles et professionnelles, a dû lui paraître dégradant. Elle estime que ce poste n'était pas adapté à la situation du demandeur, notamment parce qu'il n'est pas bien physiquement et moralement dans les congélateurs.

L'intéressé a rapporté avoir subi une attaque cardiaque en 2018, qu'il attribue au froid du congélateur et qui aurait été soignée par un traitement conservateur. Il allègue encore qu'en deux années de travail, il n'a pas pu prendre les pauses légales, qu'il aurait commencé de ressentir un comportement agressif de sa hiérarchie lorsqu'il a demandé le respect de la durée légale des pauses et que deux autres postes lui auraient été refusés parce qu'il figure sur une liste noire des RH. Ces faits, contestés par le défendeur, ne ressortent que d'affirmations du demandeur et ne sont corroborés par aucun élément du dossier. Dame F._____ et la Dresse W._____ n'en ont pas parlé et aucun des nombreux certificats

médicaux ne les évoque. Dans ces conditions, il n'en sera pas tenu compte.

Le demandeur a encore produit un certificat du 17 juillet 2019 du Dr L._____, spécialiste FMH en médecine interne et maladies infectieuses, à Lausanne, qui fait état d'une incapacité de travail à 100% du 1^{er} au 15 juillet 2019 pour cause de maladie. Du 15 juillet 2019 au 31 octobre 2019, son incapacité totale de travail à 100% a été certifiée par le Dr S._____, et le Dr P._____ du centre de psychothérapie Les Toises, à Lausanne.

Le demandeur n'a pas repris contact avec le cabinet de la Dresse W._____ comme prévu au terme des vacances d'été 2019. La praticienne prénommée a déclaré qu'elle n'avait pas été informée des conclusions du Dr Z._____. Elle a cependant pu préciser qu'il ne ressort pas de son dossier que le médecin-conseil du CHUV avait préconisé une reprise à 50% à la laverie.

Dane F._____ a encore rapporté que le demandeur s'était plaint d'un appel téléphonique fait à son épouse. L'intéressé a précisé qu'il s'agissait d'un appel de N._____ qui voulait lui parler, et qu'il a mal ressenti cette démarche. Dame F._____ a toutefois investigué la question, appris que le numéro de l'épouse du demandeur avait été inscrit à la place du sien dans son dossier RH et obtenu un engagement de corriger immédiatement l'erreur.

11.- Le demandeur a ouvert action par requête de conciliation du 10 septembre 2019 et reçu une autorisation de procéder à la suite de l'audience du 12 novembre 2019. Par demande déposée le 20 janvier 2020, il a pris sous suite de frais les conclusions suivantes :

2. Condamner l'État de Vaud, représenté par le CHUV, à verser à Monsieur Y._____, la somme brute de CHF 19'426.00, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 11 juillet 2019, correspondant au salaire dû pendant le délai de congé ;

3. Condamner l'État de Vaud, représenté par le CHUV, à verser à Monsieur Y. _____, la somme nette de CHF 29'139.00, avec intérêts à 5% l'an dès le 11 juillet 2019, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié ;

4. Condamner l'Etat de Vaud, représenté par le CHUV, à verser à Monsieur Y. _____ la somme brute de CHF 4'482.90 au titre de vacances ;

5. Sous menace de la peine prévue à l'article 292 CP, l'Etat de Vaud est astreint, dans un délai de trente jours à compter de l'entrée en force du présent jugement, à délivrer à Monsieur Y. _____ un certificat de travail complet et bienveillant au sens de l'article 330 a alinéa 1 CO.

Dans sa réponse du 26 juin 2020, le défendeur a conclu, avec dépens, au rejet des conclusions de la demande.

A la suite d'un second échange d'écritures, le tribunal a tenu audience les 12 novembre 2020, 7 décembre 2020, 27 avril 2021 et 1^{er} février 2022.

Lors de cette dernière audience, le tribunal a admis la requête d'intervention présentée le 2 décembre 2021 par la Caisse cantonale de chômage en vue de procéder aux côtés du demandeur pour conclure au paiement par le défendeur de 1'316 fr. 10 avec intérêt à 5% dès le 8 octobre 2019. Il ressort de l'écriture et des pièces de l'intervenante que le demandeur a reçu des avances sur ses indemnités de chômage de la part du Centre régional de Lausanne (ci-après : « CSR »), qu'il a demandé à l'intervenante de verser ses prestations sur le compte du CSR, que l'intervenante a mis fin à ses prestations dès le 12 août 2019 en application de l'art. 28 al. 1^{er} LACI et qu'elle a versé au CSR, le 7 octobre 2019, un montant de 1'316 fr. 10 au titre d'allocations pour enfants pour juillet et août 2019 à concurrence de 877 fr. 40 et de 438 fr. 70 respectivement.

En temps utile, le demandeur et le défendeur ont sollicité la motivation du jugement dont le dispositif leur a été notifié le 8 février 2022.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : LPers-VD, RSV 172.31) en vigueur depuis le 1er janvier 2003, 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 du 24 mars 1995 (LEg, RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'occurrence, le demandeur travaillait au service de l'Etat de Vaud et les relations de travail qui liaient les parties sont soumises à l'application de 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, ce que les parties ne contestent d'ailleurs pas.

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 10 septembre 2019 afin de contester son licenciement intervenu le 10 juillet 2019 en prenant des conclusions en paiement. La séance de conciliation du 12 novembre 2019 n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été remise à la demanderesse qui a déposé une demande en paiement dans le délai de trois mois prévu par l'art. 209 CPC.

L'action au fond est ainsi recevable.

II. Le demandeur conteste le licenciement immédiat qui lui a été signifié.

a) Aux termes de l'art. 61 al. 1^{er} LPers-VD, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels 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 (al. 1^{er}). Les art. 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif (al. 2). Au vu de la formulation similaire des articles 61 LPers-VD et 337 CO, la jurisprudence fédérale relative à la seconde disposition trouve application dans le cadre de l'interprétation de la première (ATF 8C_800/2016 du 12 décembre 2017, consid. 3.1 et la référence).

Selon la jurisprudence fédérale, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 ; 127 III 351 consid. 4a p. 353 et les références). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; 130 III 28 consid. 4.1; 130 III 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1).

Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité, mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement immédiat (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 129 III 380 consid. 2.2 ; 127 III 351 consid. 4a). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du rapport de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1).

La faute est l'élément essentiel de la justification d'un renvoi immédiat (ATF 4C.349/2000 du 28 mars 2001). La notion de faute est la même que

celle figurant aux art. 324a al. 1^{er} et 336c al. 1^{er} let. b CO (Streiff/von Känel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5^e éd., n. 23 ad art. 337 CO). Elle doit être interprétée de manière restrictive (Rehbinder, Commentaire bernois, n. 16 ad art. 324a CO). En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de licenciement immédiat (ATF 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, reproduit in JAR 1999 p. 271, consid. 2b; 4C.249/2003 du 23 décembre 2003 consid. 3.1). Dans son appréciation, le juge doit prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur (ATF 4A_112/2017 du 30 août 2017, consid. 3.2).

b) Le défendeur reproche au demandeur d'avoir refusé, en date du 1^{er} juillet 2019, d'effectuer des tâches qu'il avait pourtant acceptées.

Il est établi que le demandeur a commencé un nouveau travail à la laverie du CHUV le 1^{er} février 2019, qu'il a été reconnu totalement incapable de travailler dès le 6 février 2019, soit après deux jours de travail effectifs, qu'il a été invité à reprendre son travail à 50 % dès le 1^{er} juillet 2019 sur recommandation du médecin-conseil du CHUV par un courrier du 27 juin 2019, que son assurance de protection juridique a écrit le 28 juin 2019 que le poste à la laverie ne pouvait pas lui être imposé pour des raisons médicales en annonçant un certificat médical, qu'il s'est malgré tout présenté au CHUV le 1^{er} juillet 2019 mais qu'il a refusé de travailler à la laverie et effectué d'autres tâches pendant la matinée, qu'il a eu une séance avec des responsables du CHUV qui l'ont intimé de travailler à la laverie, que sa réaction a justifié une consultation médicale d'urgence, qu'il n'est pas revenu au CHUV le lendemain, que son assurance de protection juridique a fourni, par un envoi du 8 juillet 2019, un certificat médical de sa psychiatre daté du 2 juillet 2019 aux termes duquel il n'est pas en mesure de reprendre son activité à la laverie du CHUV en raison de son état de santé psychique, et qu'il a été licencié avec effet immédiat par un courrier du 10 juillet 2019.

c) A titre liminaire, il faut relever que le transfert du demandeur à la laverie du CHUV – poste qui, malgré son nom ambigu, ne concerne pas

le lavage du linge hospitalier mais de la vaisselle et qui demeure donc dans le cadre de la restauration – peut difficilement être considéré comme un transfert par entente réciproque au sens de l’art. 21 al. 1^{er} let. a LPers-VD.

En effet, les besoins du service et l’organisation du travail appelaient un transfert à [...], qui aurait dû faire l’objet d’une décision (art. 22 al. 2 LPers-VD) et d’une nouvelle désignation par l’autorité d’engagement (art. 37 RLPers-VD). Cette procédure n’a pas été suivie en l’espèce dès lors que le demandeur s’est opposé au déplacement à [...] en invoquant des horaires inadaptés, puis un environnement de travail défavorable à sa santé. Il semble qu’une certaine ambiguïté se soit installée à la suite de la lettre du défendeur du 4 octobre 2018 qui suggérait que le demandeur serait parfois appelé en renfort au ravitaillement. En fin de compte, c’est par le truchement de la commission du personnel et des ressources humaines du CHUV qu’un poste à la cité hospitalière a été proposé au demandeur.

Après l’avoir accepté par courrier du 21 décembre 2018 puis lors de l’entretien du 23 janvier 2019, il s’est rétracté, par l’intermédiaire de son syndicat, après avoir travaillé deux jours à son nouveau poste.

Dans ces conditions, l’on ne peut pas dire que l’intéressé a demandé de travailler à la laverie du CHUV ou que son transfert s’est inscrit dans un plan de relève (cf. art. 21 al. 1^{er} let. a LPers-VD). Quand bien même il faut donner acte au défendeur qu’il a voulu accommoder son collaborateur en recherchant un poste conforme à ses vœux, sa démarche s’inscrit plutôt dans une réorganisation avec une modification profonde du cahier des charges (art. 21 al. 1^{er} let. b LPers-VD) qui aurait dû faire l’objet d’une décision (art. 22 al. 2 LPers-VD).

III. Le demandeur invoque le certificat médical du 2 juillet 2022 de sa psychiatre selon lequel il n’était pas en mesure de reprendre son activité à la laverie du CHUV en raison de son état de santé psychique

toujours fragile. De la sorte, il n'aurait pas commis de faute en refusant de travailler à la laverie, mais en offrant ses services pour d'autres tâches.

Le défendeur, pour sa part, fait valoir l'avis de son médecin-conseil, qui est également psychiatre et qui a reconnu au demandeur une capacité de travail dans l'activité habituellement exercée de 50% dès le 17 juin 2019, puis à une augmentation progressive possible et à une reprise à 100 % au plus tard le 31 juillet 2019.

a) Une incapacité de travail peut être, de fait ou par décision du médecin inscrite dans le certificat médical, limitée au poste de travail occupé par le travailleur ou à un certain type d'activité dans l'entreprise (Gloor, Incapacité de travail « à géométrie variable », in : *Liber amicorum Gabriel Aubert*, Zurich 2015, p. 163). On parle alors d'incapacité de travail à *géométrie variable* ou d'incapacité de travail limitée à une place de travail (*arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit*). La relativisation de l'arrêt de travail à un poste précis ou à un type d'activité précis peut être due à un accident, à une maladie professionnelle ou à une atteinte (exogène) à la santé physique ou psychique du travailleur. Mais l'empêchement de travailler peut aussi avoir été induit par l'environnement socio-professionnel du sujet (i.e. le climat de travail) dans un département ou à un poste de travail précis dans l'entreprise ; dans ce cas, on a généralement affaire à une incapacité de travail due à un *mobbing*, à un harcèlement sexuel, à un conflit de personnes ou à un *burnout* dû au stress au travail (Gloor, *Ibidem*, p. 164).

La force probante d'un certificat médical attestant d'une telle incapacité de travail est toutefois controversée en doctrine, au motif que le médecin attesterait comme établi un comportement qu'il n'a pas observé lui-même, mais qui relève uniquement des déclarations de son patient (Subilia, Le juge civil face à l'incapacité du travailleur ou le pêcheur sans filet – le certificat médical (de complaisance) à l'épreuve de la procédure civile, in : RSPC 4/2007, pp. 422-423).

En droit privé, de tels empêchements entrent dans le champ d'application de l'art. 324a CO, dans la mesure où l'empêchement de travailler est une notion fonctionnelle en relation avec l'emploi considéré (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2014, p. 213). Le point de savoir si l'état de santé du travailleur lui permet ou non de trouver une nouvelle place de travail est sans importance (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7^e éd., Zurich 2012, p. 1083 ad art. 336c CO).

b) Cependant, le certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu; l'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve; inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié (on cite souvent l'exemple du travailleur qui répare un toit alors qu'il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou) et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (empêchement consécutif à un congédiement ou au refus d'accorder des vacances au moment désiré par le salarié; absences répétées; production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance; présentation d'attestations contradictoires; attestations faisant uniquement état des plaintes du travailleur ou établies plusieurs mois après le début des symptômes). Si la force probante d'un certificat médicale n'est ainsi pas absolue, la mise en doute de sa véracité suppose néanmoins des raisons sérieuses (ATF 1C_64/2008 du 14 avril 2008 consid. 3.4, et les nombreuses références).

c) Dans le domaine des assurances sociales, il découle du principe de l'égalité des armes, tiré du droit à un procès équitable garanti par l'art. 6 par. 1 CEDH, que l'assuré a le droit de mettre en doute avec ses propres moyens de preuve la fiabilité et la pertinence des constatations médicales effectuées par un médecin interne à l'assurance. Le fait, tiré de l'expérience de la vie, qu'en raison du lien de confiance (inhérent au mandat thérapeutique) qui l'unit à son patient, le médecin traitant est

généralement enclin à prendre parti pour celui-ci ne libère pas le juge de son devoir d'apprécier correctement les preuves, ce qui suppose de prendre également en considération les rapports versés par l'assuré à la procédure. Le juge doit alors examiner si ceux-ci mettent en doute, même de façon minimale, la fiabilité et la pertinence des constatations des médecins internes à l'assurance. Lorsqu'une décision administrative s'appuie exclusivement sur l'appréciation d'un médecin interne à l'assureur social et que l'avis motivé d'un médecin traitant ou d'un expert privé auquel on peut également attribuer un caractère probant laisse subsister des doutes quant à la fiabilité et la pertinence de cette appréciation, la cause ne saurait être tranchée en se fondant sur l'un ou sur l'autre de ces avis. Il y a lieu de mettre en œuvre une expertise par un médecin indépendant selon la procédure de l'art. 44 LPGA ou une expertise judiciaire (ATF 8C_800/2019 du 18 novembre 2020, consid. 3.2.2 et les arrêts cités ; dans le même sens ATF 8C_20/2022 du 10 juin 2022 consid. 5.2.1 ; 8C_198/2020 du 28 septembre 2020 consid. 2.1.1).

IV. De l'avis du tribunal, la situation qui prévaut en cas de divergences de vues, quant à la capacité de travail d'un collaborateur, entre le médecin traitant et le médecin-conseil de l'Etat de Vaud n'est guère différente de celle qui prévaut dans un litige de droit des assurances. En application du principe de l'égalité des armes, le collaborateur concerné doit pouvoir mettre en doute, avec ses propres moyens de preuve, la fiabilité et la pertinence des constatations des médecins-conseils de l'Etat de Vaud, lesquelles émanent d'un médecin interne.

En l'espèce, le tribunal retient tout d'abord que le rapport médical du Dr Z._____ se réfère à l'activité habituellement exercée par le demandeur, ce qui ne semble pas correspondre au travail à la laverie que l'intéressé n'a exercé que deux jours. Ce rapport ne traite pas expressément de la problématique de la laverie, mais indique comme limitations fonctionnelles une inaptitude provisoire au travail de nuit qui n'est pas litigieuse ici. A cela s'ajoute que le Dr Z._____ n'a vu le demandeur

qu'une fois, alors que la Dresse W._____ l'a vu quatre fois et que son psychologue et psychothérapeute K._____ l'a aussi traité.

Ces considérations, conjuguées avec les explications données par la dresse W._____, dont le défendeur ne met pas en doute les compétences, de même que des précisions données par le témoin F._____, suggèrent que le demandeur n'était pas capable, pour des raisons médicales, de travailler à la laverie le 1^{er} juillet 2019. Il n'est toutefois pas nécessaire de trancher de façon absolue la question de la capacité de travail du demandeur, soit de mettre en œuvre l'expertise requise par celui-ci, car son action doit de toute façon être admise dans son principe pour les motifs suivants.

V. Il faut en effet déterminer si le demandeur a commis, en refusant de travailler à la laverie le 1^{er} juillet 2019, une faute suffisamment grave pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

a) Le Tripac a déjà dû se pencher sur le cas d'un enseignant licencié avec effet immédiat après avoir décliné une offre de reprendre - après une longue période d'inactivité et une première résiliation consécutive à l'octroi d'une rente d'invalidité annulée sur réclamation - un poste à la vallée de Joux en invoquant une autre activité qui devait l'occuper durant quelques mois et en faisant part de son mécontentement quant au poste proposé qu'il considérait comme un remplacement et quant au lieu de l'établissement sis hors de la région lausannoise. Il a jugé qu'un tel refus de poste ne constituait pas un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat, car il ne permettait pas d'établir que le rapport essentiel de confiance était détruit ou si profondément atteint qu'il ne permettait pas d'exiger du défendeur la poursuite des rapports de travail (jugement du 17 juin 2016 dans la cause TL15.007574, consid. IIc).

b) En l'espèce, le refus de travailler du demandeur ne paraît non plus constituer un tel motif.

Il faut d'abord voir que le défendeur a recherché un autre poste convenable au demandeur, qui ne voulait travailler ni à [...] pour des raisons d'horaires, ni au ravitaillement par crainte du froid. En dépit de ces efforts louables, il faut bien admettre que la solution adoptée s'est rapidement révélée inappropriée malgré l'acceptation initiale de l'intéressé. De la sorte, le comportement reproché au demandeur doit s'apprécier en tenant compte de l'essai infructueux de février 2019 dans son nouveau poste et de la longue incapacité de travail qui a suivi. Dans de telles circonstances, le défendeur ne pouvait pas tenir sans autre pour inacceptable le refus du demandeur d'occuper le poste litigieux.

Le tribunal retiendra encore que le demandeur n'a pas refusé tout travail, mais qu'il s'est rendu au CHUV et a proposé ses services dans d'autres activités que la laverie en invoquant son état de santé. Dans ces conditions, il incombait à l'employeur, une fois en possession du certificat médical du 2 juillet 2019 confirmant les dires du demandeur, de mettre en œuvre des investigations supplémentaires, par exemple auprès du Médecin cantonal ou d'un expert indépendant, pour trancher la question de la capacité de travail du demandeur à la laverie sur le plan psychique. L'on ne peut pas non plus reprocher au demandeur de n'avoir pas tenté de revenir travailler dès lors que la lettre du 2 juillet 2019 l'a libéré de son obligation de travailler et lui a même fait interdiction de se rendre sur le lieu de travail.

Selon les travaux préparatoires à la LPers-VD, une décision de résiliation représente un échec, soit une extrémité à laquelle l'autorité d'engagement ne doit recourir qu'à partir du moment où toutes les autres mesures susceptibles d'être appliquées - une formation complémentaire ou un transfert - ont échoué (BGC du 4 septembre 2001, p. 2225). Il faut en déduire que le législateur a voulu favoriser un transfert plutôt qu'un licenciement lorsqu'une telle solution était encore envisageable. Quand bien même il faut concéder au défendeur qu'il a activement recherché diverses solutions pour occuper le demandeur conformément à ses souhaits, le tribunal est d'avis qu'une fois la question de la capacité de

travail à la laverie élucidée, d'autres possibilités devaient encore être explorées avant de tirer un constat d'échec de la relation de travail.

En définitive, les justes motifs de licenciement immédiat n'étaient pas réalisés en l'espèce.

VI. Au vu du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, il convient tout d'abord de déterminer ce que le demandeur aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1^{er} CO). Selon la doctrine et la jurisprudence relatives à cette disposition, la prétention du travailleur est une créance en dommages-intérêts (ATF du 12 juin 2001 dans la cause 4C.100/2001, consid. 6d et les arrêts cités ; Christian Favre et al., le Contrat de travail, code annoté, n. 1.1 ad art. 337c CO).

Le demandeur réclame à ce titre l'équivalent de son salaire contractuel pour la période du 11 juillet 2019, date à partir de laquelle il est admis qu'il n'a plus touché des indemnités journalières pour cause de maladie, jusqu'au 31 octobre 2019 en tenant compte d'un préavis de trois mois.

Quand bien même le droit vaudois de la fonction publique ne connaît pas de résiliation ordinaire du contrat de travail par les deux parties au sens de l'art. 335 CO, de sorte qu'en dépit du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, l'art. 337c al. 1^{er} CO n'est pas directement applicable dès lors qu'il n'existe pas de véritable *échéance du délai congé*, la jurisprudence s'est généralement référée au délai de l'art. 59 al. 1^{er} LPers-VD pour fixer l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 1^{er} CO en cas de licenciement immédiat sans justes motifs (jugement du 26 avril 2005 dans la cause TR04.027090, M. c/Etat de Vaud ; cf. aussi jugement du 19 décembre 2006 dans la cause TR05.035176, A. c/Etat de Vaud), parfois en se référant en outre aux articles 42 al. 2 et 335c CO ainsi qu'aux devoirs généraux des deux parties (jugement du 19 juillet 2006 dans la cause TR04.025691 H. et cts c/Etat de Vaud).

Il en découle que la prétention du demandeur peut lui être allouée dans son principe. Le montant réclamé, qui correspond à quatre mois entiers de salaire, sera cependant réduit dès lors que le demandeur a déjà reçu 1'643 fr. 75 à titre de salaire pour une fraction de juillet 2019. Pour ce mois, il a donc droit à un solde de 2'839 fr. 15 ($4'482.90 - 1'643.75$). En définitive, il lui sera alloué 16'287 fr. 85 (trois mois à 4'482 fr. 90 et 2'839 fr. 15 pour juillet 2019) pour la période considérée.

A côté de cela, le demandeur a encore droit au treizième salaire au pro rata pour la période du 11 juillet au 31 octobre 2019. Ce montant sera fixé en calculant le treizième salaire pour les dix mois utiles en 2019 (janvier à octobre) à concurrence de 3'735 fr. 50 ($4'482.90 : 12 \times 10$) sous déduction du montant de 2'378 fr. 40 reçu avec le salaire de juillet 2019, soit ($3'735.50 - 2'378.40$) 1'357 fr. 10.

Le défendeur ne soutient pas que le demandeur a réalisé une épargne par la suite de la cessation du contrat, qu'il a tiré un revenu d'un autre travail ou qu'il a intentionnellement renoncé à un revenu pendant cette période (art. 337c al. 2 CO).

VII. Le demandeur conclut encore à l'allocation d'un montant de 4'482 fr. 90 à titre de salaire correspondant à 20 jours de vacances en 2019.

a) Comme le demandeur est demeuré incapable de travailler à 100 % pour cause de maladie jusqu'au 31 octobre 2019, la question d'une imputation des vacances sur la période postérieure au 11 juillet 2019 ne se pose pas et il convient de lui allouer une indemnité pour vacances non prises.

b) Conformément à l'art. 64 al. 1^{er} let. a RLPers-VD, le demandeur, qui était âgé de 41 ans en 2019, avait droit à cinq semaines de vacances pour une année complète. Il a toutefois été incapable de travailler pendant toute la période considérée.

Aux termes de l'art. 65 RLPers-VD, dès qu'elles dépassent au total soixante jours par année civile, les absences pour cause, notamment, de maladie entraînent une réduction des vacances de 1/12 par mois complet d'absence dès et y compris le 2^{ème} mois d'absence.

Cette formulation diffère de celle de l'art. 329b al. 2 CO, dont la teneur est la suivante : *Si la durée de l'empêchement n'est pas supérieure à un mois au cours d'une année de service, et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur telles que maladie..., l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances.*

Les travaux préparatoires de la LPers-VD n'indiquent pas si le législateur vaudois a voulu s'aligner sur le droit fédéral ou s'il entendait s'en écarter et adopter une solution originale.

L'art. 329b CO a été qualifié de disposition *quelque peu absconse* par le Tribunal fédéral (ATF 4A_631/2009 du 17 février 2010, consid. 4). Selon cet arrêt, il faut l'interpréter en ce sens que la période de référence - qui est en principe l'année de service - est réduite du nombre de mois complets d'absence, moins un mois qui est un délai de grâce. Puis le droit aux vacances est calculé pro rata temporis sur le solde. La Cour suprême précise que cela s'applique sans changement lorsque la période de référence n'atteint pas l'année de service entière en se référant à un arrêt du 10 septembre 1998 (JAR 1999 p. 167) qui a exclu (écartant ainsi l'opinion de Rehbindler et de Vischer) une réduction proportionnelle du mois de grâce et des mois d'absence lorsque l'année de service n'est pas complète. La doctrine précise que le Tribunal fédéral a ainsi retenu la solution préconisée par un auteur (Wyller/Heinzer, op. cit., p 496 ; Aubert, Commentaire romand, n. 6 ad art. 329b CO).

La lecture de l'art. 65 RLPers-VD ne permettant pas une autre solution, le tribunal retiendra que la réglementation cantonale a voulu reprendre le droit fédéral dans une formulation moins *absconse* et qu'il ne dit rien

d'autre que l'art. 329b al. 2 CO interprété à la lumière de la jurisprudence et de la doctrine rappelées ci-dessus.

c) En l'espèce, l'exercice-vacances est l'année civile (art. 65 al. 3 RLPers-VD) et la période de référence pour 2019 est de 10 mois, soit du 1er janvier au 31 octobre 2019. Le crédit-vacances du demandeur au pro rata pendant cette période représente 20,8 jours ($25 : 12 \times 10$). Pendant cette même période, le demandeur a été incapable de travailler du 6 février au 31 octobre 2019, soit pendant 8 mois complets. Conformément aux calculs effectués par le Tribunal fédéral (ATF 4A_631/2009 du 17 février 2010 cité plus haut ; cf. aussi l'ATF 4A_319/2020 du 17 mars 2020 consid. 6), il convient d'accorder au demandeur un mois de grâce, ce qui revient à lui imputer 7 mois d'absence qui justifient une réduction de $25 : 12 \times 7 = 14,56$ jours. Par rapport au crédit-vacances de 20,8 jours, cela donne un droit de $20,8 - 14,56 = 6,24$ jours pour 2019.

Il ressort des fiches de salaire du demandeur qu'il a été indemnisé pour 5 jours de vacances à concurrence de 1'030 fr. 55 avec son salaire de juillet 2019. Il a donc droit à un solde de $6,24 - 5 = 1,24$ jour.

d) Selon la jurisprudence, une éventuelle indemnité pour vacances non prises à la fin des rapports de travail doit être calculée sur la base du salaire complet, lequel comprend notamment le treizième salaire éventuellement convenu par les parties (4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 2.1 et la doctrine citée).

En l'espèce, le salaire complet du demandeur représente 58'278 fr. (allégué 52 admis), soit 13 salaires de 4'482.90 arrondis au franc supérieur. Son salaire journalier représente $(58'278 : 12 : 21.75) 223$ fr. 30. Le tribunal allouera donc au demandeur du chef de ses vacances la somme de $1,24 \times 223,30 = 276$ fr. 90.

VIII. Le demandeur réclame en outre l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO à concurrence de six mois de salaire.

a) Selon cette disposition, applicable en vertu du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, le juge peut, en cas de licenciement immédiat injustifié, condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, mais qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire. Les critères de fixation sont notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb ; 121 III 64 consid. 3c). L'indemnité a une double finalité : punitive et réparatrice (ATF 123 précité, consid. 3c). Son versement constitue la règle, et il ne peut y être renoncé qu'en présence de circonstances exceptionnelles dans lesquelles, malgré le caractère injustifié du licenciement, le versement d'une indemnité de caractère punitif n'apparaît pas justifié (ATF 4C.67/2003 du 5 mai 2003, consid. 4.3 non publié aux ATF 129 III 380 ; ATF 121 III 64 consid. 4C). Elle suppose cependant un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas des circonstances qui lui sont imputables (ATF 116 II 300 consid. 5a in fine).

b) En l'espèce, le tribunal retiendra que les rapports de travail effectifs ont duré du 1^{er} décembre 2016 au 6 février 2019, soit pendant deux ans et deux mois, de sorte qu'ils n'ont pas atteint une durée et une intensité particulières. Le demandeur, qui était âgé de 41 ans au moment de licenciement et qui bénéficie d'une expérience professionnelle auprès d'entreprises comme Jowa SA ou la société Coop, ne devrait pas être atteint dans son avenir professionnel dans les branches de la restauration ou de l'alimentation qui génèrent notoirement des emplois. Hormis l'incompatibilité avec un poste à la laverie du CHUV, son état de santé lui permet d'ailleurs de travailler à plein temps.

Du point de vue de l'employeur, le licenciement, bien qu'injustifié, ne paraît pas non plus avoir été donné avec une légèreté particulièrement coupable.

Dans un arrêt relatif à un licenciement abusif, le Tribunal fédéral a réduit de quatre mois à deux mois l'indemnité de l'art. 336a al. 2 CO pour tenir compte du fait que le comportement de l'employeuse, même si elle avait commis une faute en licenciant son employé par représailles, dénotait qu'elle avait aussi agi dans l'intérêt de l'employé. Ainsi, elle avait fait le choix d'engager, dans le cadre d'une réintégration professionnelle, un employé alors âgé de 55 ans et avait pris des mesures pour remédier au conflit l'opposant à son supérieur hiérarchique (ATF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017, consid. 6.3). Transposée au cas d'espèce, cette jurisprudence commande de prendre en considération les efforts consentis par le défendeur pour ne pas imposer au demandeur un transfert à [...] en application de l'art. 21 al. 1^{er} let. c LPers-VD, mais pour lui trouver un poste compatible avec ses souhaits de travailler à Lausanne et de quitter le secteur du ravitaillement.

Tout bien considéré, une indemnité correspondant au salaire pendant deux mois, arrondie à 9'000 fr., est équitable et sera allouée.

IX. En définitive, le demandeur a d'abord droit aux montants suivants en application de l'art 337c al. 1^{er} CO :

- 16'287 fr. 85 à titre d'indemnité pour la période du 12 juillet au 31 octobre 2019 ;
- 1'357 fr. 10 à titre de treizième salaire au prorata pour cette période ;
- 276 fr. 90 pour 1,24 jour de vacances à payer en espèces.

Les cotisations sociales devront être perçues sur ces indemnités (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 762) qui totalisent 17'921 fr. 85.

En application de l'art. 337c al. 3 CO, le demandeur a en outre droit à une indemnité de 9'000 fr. qui ne sera pas soumise aux cotisations sociales (ATF 123 V 5).

Le demandeur réclame l'intérêt moratoire à partir du 11 juillet 2019, jour de réception de la lettre de licenciement de la veille.

A l'instar de nombreux auteurs (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 768 et les références), la jurisprudence vaudoise et le Tribunal fédéral ne font pas de distinction entre les différentes indemnités de l'art. 337c CO et sont d'avis que toutes sont exigibles et portent intérêt dès le licenciement immédiat (Cour civile Lopes c/Roethlisberger, 8 mars 2000 ; CREC von Arx c/Sun Store SA, 1^{er} septembre 2004 ; ATF 4C.291/2005 du 13 décembre 2005, consid. 5.2 in fine).

Il s'ensuit que l'intérêt moratoire réclamé par le demandeur lui sera alloué, y compris pour son solde de vacances dès lors que l'omission de réclamer l'intérêt dans la conclusion y afférente résulte d'une inadvertance manifeste.

Le demandeur a encore conclu à la délivrance d'un certificat de travail complet et bienveillant. Bien qu'il ait en principe droit à un tel document, le tribunal estime ne pas être en mesure d'accueillir sa conclusion en l'absence de toute allégation sur le contenu souhaité du document.

X. La Caisse cantonale vaudoise de chômage, qui est valablement intervenue en cours de procédure, a versé en faveur du demandeur des prestations représentant ses allocations pour enfants (art. 22 al. 1^{er} et 29 LACI). Au vu de l'admission de l'action, elle est donc subrogée à son assuré, lequel n'a plus de légitimation active pour faire valoir un dédommagement à concurrence des indemnités reçues (JAR 1984 p. 198 ; JAR 1981 p. 171 ; Rehbindler, op. cit., n. 6 ad art. 337c ; Streiff/von Känel, op. cit., n. 11 ad art. 337c).

Il ressort des décomptes produits que les prestations de l'intervenante ont représenté 1'316 fr. 10 pour les mois de juillet et d'août 2019 et qu'elles ont consisté en des avances sur allocations familiales versées le 7 octobre 2019 au Centre social régional de Lausanne. Le tribunal allouera donc à l'intervenante ses conclusions en capital et en intérêts. Elles ne seront pas déduites des montants à verser au demandeur dès lors qu'elles ne concernent pas des éléments de nature salariale déjà compris dans les montants qui lui sont alloués.

XI. Au vu de la valeur litigieuse qui se monte à 53'047 fr. 60 pour les seules conclusions pécuniaires du demandeur, la procédure n'est pas gratuite, mais soumise aux frais effectifs et à la moitié des émoluments ordinaires (art. 16 al. 6 et 7 LPers-VD). Les frais de la cause, avancés par le demandeur, se montent à 2'675 francs.

Le demandeur obtient gain de cause sur le principe de son action, mais ses conclusions chiffrées ne sont admises qu'à concurrence d'un peu plus de la moitié et sa conclusion en délivrance d'un certificat de travail est rejetée. Au vu du sort de la cause, il convient donc de lui allouer des dépens réduits d'un tiers (art. 106 al. 2 CPC).

Selon sa liste des opérations, le conseil du demandeur a consacré 63,33 heures à l'affaire, ce qui représente des honoraires, débours et frais de vacation de 25'582 fr. 75, TVA comprise, à raison d'un tarif horaire de 350 francs. Conformément à l'art. 105 al. 2 CPC, le tribunal est cependant lié par le Tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 (ci-après : « Tarif civil» ; RSV 270.11.16) édicté par le Tribunal cantonal sur la base de l'art. 96 CPC et dont la teneur a été validée par le Tribunal fédéral (ATF 4C_1/2011 du 3 mai 2011).

Selon l'art. 5 al. 1^{er} Tarif civil applicable à la procédure simplifiée suivie par le Tripac (art. 108 CDPJ applicable en vertu de l'art. 16 al. 1^{er} LPers-VD) indépendamment de la valeur litigieuse (CACI 313 du 5 septembre 2016, consid. 2.3 ; Novier/Carreira, Panorama de la jurisprudence récente du TRIPAC, in JdT 2015 III 3, p. 46), le défraiement de l'avocat pour une valeur litigieuse de 30'000 fr. à 100'000 fr. se fixe dans une fourchette de 2'000 fr. à 10'000 francs. Les débours nécessaires sont estimés, sauf élément contraire, à 5 % du défraiement en première instance (art. 19 al. 2 Tarif civil).

En l'espèce, le tribunal a tenu une première audience de deux heures le 12 novembre 2020, une seconde audience de même durée le 7 décembre 2020, puis une troisième audience de 3 h et 20 min le 27 avril 2021 et

enfin une audience réservée aux plaidoiries, qui a duré une demi-heure, le 1^{er} février 2022. Les écritures des parties comportent 185 allégués. Quand bien même une telle ampleur ne reflète pas encore une cause ayant nécessité un travail extraordinaire au sens de l'art. 20 al. 1^{er} Tarif civil, elle commande de fixer les dépens dans le haut de la fourchette tarifaire. Pour tenir compte de la valeur litigieuse qui, elle, se trouve plutôt dans le bas de la plage tarifaire, le tribunal fixera le montant maximum des dépens à un montant arrondi à 9'000 fr. qui comprend le défraiement, les débours et la TVA. Compte tenu de l'abattement d'un tiers, le montant alloué au demandeur à titre de dépens sera fixé à 6'000 francs.

Les frais de Justice seront répartis à raison d'un tiers pour le demandeur par 890 fr. et de deux-tiers pour le défendeur par 1'785 francs. Le demandeur a en outre droit au remboursement de son coupon de justice à concurrence de 1'785 francs.

L'Etat de Vaud et l'intervenante, qui ont procédé par le truchement de mandataires internes, n'ont pas droit à des dépens.

Par ces motifs,

Le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale,
statuant au complet et à huis clos,

p r o n o n c e :

- I.** L'action du demandeur est partiellement admise.
- II.** L'action de l'intervenante est admise.
- III.** L'Etat de Vaud doit à Y. _____ le montant de 17'921 fr. 85 (dix-sept mille neuf cent vingt-et-un francs et huitante-cinq centimes), dont à déduire les charges sociales, avec intérêt à 5% l'an dès le 12 juillet 2019.
- IV.** L'Etat de Vaud doit à Y. _____ la somme de 9'000 fr. (neuf mille francs) avec intérêt à 5% l'an dès le 12 juillet 2019.

- V.** L'Etat de Vaud doit délivrer à Y. _____ un certificat de travail complet dans un délai de trente jours à compter de l'entrée en force du présent jugement.
- VI.** L'Etat de Vaud doit à la Caisse cantonale vaudoise de chômage la somme de 1'316 fr. 10 (mille trois cent seize francs et dix centimes) avec intérêt à 5% l'an dès le 8 octobre 2019.
- VII.** Les frais de la cause, par 2'675 fr. (deux mille six cent septante-cinq francs), sont mis à la charge du demandeur par 890 fr. (huit cent nonante francs) et à la charge du défendeur par 1'785 fr. (mille sept cent huitante-cinq francs) ; ils sont compensés par les avances versées par le demandeur.
- VIII.** L'Etat de Vaud doit à Y. _____ la somme de 1'785 fr. (mille sept cent huitante-cinq francs) à titre de restitution partielle de ses avances de frais.
- VIII.** L'Etat de Vaud doit à Y. _____ un montant de 6'000 fr. (six mille neuf cent francs) à titre de dépens.
- IX.** Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

Le greffier :

Marc-Antoine Aubert, v.-p.

Morgane Duggan, a.h.

Du 22 juillet 2022

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 :