

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 29 avril 2020

dans la cause

X. _____

c/

ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audience : 28 avril 2020

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : MM. Olivier GUDIT et Mathieu PIGUET

Greffière : Mme Mégane BERDOZ, a.h.

Statuant au complet, à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 28 avril 2020 et en contradictoire, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) X. _____ (ci-après le demandeur) a été engagé par l'ETAT DE VAUD (ci-après le défendeur), représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après DGEO), en qualité de maître de disciplines académiques au collège secondaire [...], au taux de 88%, dès le 1 août 2014.

b) Un avenant, signé entre les mêmes parties en date du 5 septembre 2016, a modifié le contrat précité en ce sens que le niveau de fonction et l'échelon du demandeur ont été augmentés d'un point chacun, ce dès le 1^{er} août 2016.

c) En janvier 2018, le salaire annuel brut du demandeur, alors en classe 12 et à l'échelon 17, s'élevait à CHF 127'684.- pour un taux d'activité de 100%.

2. a) Le 28 décembre 2017, le demandeur a été entendu en qualité de prévenu par la Police cantonale vaudoise dans le cadre d'une instruction pénale ouverte à son encontre pour actes d'ordre sexuel avec des enfants, actes d'ordre sexuel avec des personnes dépendantes et contravention à la Loi fédérale sur les stupéfiants.

b) Le lendemain, à savoir le 29 décembre 2017, le Procureur du Ministère public de l'arrondissement du Nord vaudois a procédé à l'audition du demandeur.

c) Lors de cette audition, le Procureur a informé le demandeur qu'il allait proposer sa mise en détention provisoire devant le Tribunal des

mesures de contrainte. Il a indiqué au demandeur qu'il souhaitait transmettre à son employeur, soit le défendeur, l'information selon laquelle une enquête était ouverte. Appelé à se déterminer, le demandeur s'est opposé à ce que toute information soit transmise au défendeur.

d) Par demande adressée le 29 décembre 2017 au Tribunal des mesures de contrainte, le Ministère public de l'arrondissement du Nord vaudois a sollicité la mise en détention provisoire du demandeur. La détention provisoire a été ordonnée le 31 décembre 2017, pour une durée maximale de deux mois, à savoir jusqu'au 28 février 2018 au plus tard.

c) Le Conseil du demandeur a déposé une demande de mise en liberté au sens de l'art. 226 al. 3 CPP en date du 31 janvier 2017. Il a été libéré le 2 janvier 2018, après avoir été auditionné par le Ministère public de l'arrondissement du Nord vaudois, les conditions justifiant sa détention provisoire n'étant pas remplies.

3. a) Par décision rendue le 29 décembre 2017, le Procureur général a indiqué que le Département de la Formation, de la Jeunesse et de la Culture (ci-après DFJC) devait être informé du fait qu'une enquête pénale avait été ouverte contre le demandeur. Il lui était reproché d'avoir, entre 2015 et 2017, commis des actes de nature sexuelle sur deux de ses élèves alors âgées de moins de 16 ans.

b) Par courrier du 5 janvier 2018, le Procureur général a informé la Cheffe du DFJC qu'une instruction avait été ouverte à l'encontre du demandeur et lui a fait part des faits qui lui étaient reprochés, tout en précisant que les renseignements fournis devaient être traités dans le respect de la présomption d'innocence. Le texte exact concernant les faits reprochés était le suivant : « [...] il est reproché au prévenu d'avoir entretenu une relation amoureuse avec une première élève du collège [...], avec laquelle il a entretenu plusieurs relations sexuelles entre septembre 2015 et fin 2016. Durant l'année 2017, le prévenu a également entretenu des contacts étroits avec une deuxième élève du collège, avec laquelle il est allé jusqu'à échanger des caresses et un "baiser furtif" sans

toutefois entretenir de rapport sexuel. Les deux élèves étaient âgées de moins de 16 ans au moment des faits. Le prévenu admet les faits qui lui sont reprochés. ».

c) En date du 8 janvier 2018, le défendeur a adressé au demandeur un courrier l'informant de la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail les liant, en application de l'art. 61 LPers-VD. Le défendeur invoquait à l'appui de la résiliation que, se référant aux éléments officiels portés à sa connaissance par le Procureur général, les faits reprochés au demandeur et admis par lui-même paraissaient constitutifs d'infractions aux art. 187 ss du Code pénal. Il lui était en effet reproché d'avoir délibérément failli aux responsabilités qui étaient les siennes à l'égard de ses élèves, et d'avoir ainsi violé les obligations professionnelles découlant de son contrat de travail, détruisant la confiance que son autorité d'engagement avait en lui.

4. a) Le 8 mars 2018, le demandeur a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale d'une requête de conciliation dirigée contre l'ETAT DE VAUD, représenté par la DGEO, en prenant les conclusions suivantes :

« (...)

A titre principal :

I. La résiliation immédiate adressée le 8 janvier 2018 par l'Etat de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire, à X. _____ est nulle.

II. Le salaire mensuel net de 8'173 fr. 70 est versé au requérant depuis le 9 janvier 2018, avec intérêt à 5% l'an depuis le 9 janvier 2018.

A titre subsidiaire :

III. La résiliation immédiate adressée le 8 janvier 2018 par Etat de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire, à X. _____ est suspendue jusqu'à droit connu sur l'enquête pénale PE17.025313 diligentée à l'encontre du requérant.

IV. L'Etat de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire, est condamné à payer à X. _____ une indemnité mensuelle de 9'700 fr. 15, correspondant au salaire mensuel brut de ce dernier, ce jusqu'à la clôture de l'instruction pénale PE17.025313. »

Une audience de conciliation s'est tenue en date du 17 mai 2018. La conciliation n'ayant pas abouti lors de cette audience présidentielle, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à X. _____.

b) Le 17 août 2018, X. _____ a ouvert action contre l'ETAT DE VAUD devant le Tribunal de céans, en prenant les conclusions suivantes :

« (...)

A titre principal :

I. La résiliation immédiate adressée le 8 janvier 2018 par Etat de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire à X. _____ est nulle et non avenue, respectivement annulée.

II. Etat de Vaud doit immédiatement paiement à X. _____ d'une somme brute de 41'656 fr 15, avec intérêts à 5% l'an dès le 8 janvier 2018, à titre de dommages et intérêts.

III. Etat de Vaud doit immédiatement paiement à X. _____ d'une somme de 58'343 fr. 85, avec intérêts à 5% l'an dès le 8 janvier 2018, à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

A titre subsidiaire :

IV. La résiliation immédiate adressée le 8 janvier 2018 par Etat de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement, obligatoire à X. _____ est suspendue jusqu'à droit connu sur l'enquête pénale PE17.025313 diligentée à l'encontre du demandeur.

V. Etat de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement, doit versement à X. _____ de son salaire, à savoir 9'821 fr. 85 par mois, jusqu'à droit connu sur l'enquête pénale PE17.025313. »

c) Dans sa réponse du 16 décembre 2019, l'Etat de Vaud a conclu au rejet des conclusions prises par le demandeur, avec suite de frais et dépens.

d) Le Tribunal a tenu une audience de jugement, le 28 avril 2020, au cours de laquelle le demandeur a été entendu. Il a indiqué confirmer les allégués de son Conseil soumis à son interrogatoire et a expliqué que s'il ne souhaitait pas que l'existence du dossier pénal soit divulguée à la DGEO, c'était parce qu'il avait peur de perdre son emploi. Il a indiqué qu'il aurait vraiment souhaité pouvoir s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés avant qu'il soit licencié avec effet immédiat. Sur question du Tribunal, le demandeur a indiqué qu'il était désormais trop tard pour s'exprimer à ce sujet, et a donc renoncé à le faire. Le demandeur a confirmé qu'il ne disait pas que le courrier du Procureur général du 5 janvier 2018 contenait des mensonges, mais que son refus de communication était uniquement lié à la peur de perdre son travail.

e) A l'issue des débats, le Tribunal a délibéré à huis clos et rendu un dispositif, notifié aux parties le 29 avril 2020. Le défendeur a demandé

la motivation du jugement en date du 4 mai 2020. Le demandeur l'a également demandée, en date du 6 mai 2020.

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 la DGEO. 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 8 mars 2018 afin de contester la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat, intervenue en date du 8 janvier 2018. La conciliation du 17 mai 2018 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder au demandeur le jour même. Le 17 août 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 4 mai 2020, le défendeur a sollicité la motivation du jugement qui lui avait été notifié le 29 avril 2020. Par courrier du 6 mai 2020, le demandeur a également demandé la motivation du jugement qui lui avait été notifié le 29 avril 2020. 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.

II. a) Le demandeur se plaint tout d'abord d'un licenciement avec effet immédiat injustifié. En effet, le défendeur a résilié le contrat de travail liant les parties par courrier du 8 janvier 2018, avec effet immédiat. Le défendeur reproche au demandeur une violation des obligations professionnelles découlant du contrat de travail liant les parties et, par conséquent, la destruction de la confiance qu'impliquent les rapports de travail. Le courrier se réfère aux éléments portés à la connaissance du défendeur par le Procureur général du Ministère public du canton de Vaud dans son courrier du 5 janvier 2018. En substance, on reproche au demandeur d'avoir commis des faits constitutifs d'actes d'ordre sexuel avec des enfants, faits qui, dans leur existence même, ont été admis par le demandeur dans le cadre du dossier pénal ouvert à son encontre.

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 des deux dispositions trouve application dans le cadre de l'interprétation relative à la première, comme l'a relevé la jurisprudence cantonale (réf *in* TRIPAC TR10.025954, c. III.a). 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 (Arrêt 8C_70/2010, c. 2.2 ; Arrêt 8C_879/2018, c. 3.2).

d) En l'espèce, le défendeur a reçu en date du 5 janvier 2018 un courrier émanant du Procureur général du Ministère public du canton de Vaud l'informant que le demandeur faisait l'objet d'une instruction pénale pour actes d'ordre sexuel avec des personnes dépendantes et contravention à la Loi fédérale sur les stupéfiants, tout en précisant que cette information doit être traitée dans le respect de la présomption d'innocence. En substance, il est reproché au demandeur d'avoir entretenu une relation amoureuse avec une première de ses élèves, avec laquelle il a entretenu plusieurs relations sexuelles. En outre, il a entretenu des contacts étroits avec une seconde élève, avec laquelle il a échangé des caresses et un « baiser furtif ». Il est relevé que les deux élèves étaient âgées de moins de 16 ans au moment des faits. Il est indiqué que le demandeur a admis les faits qui lui sont reprochés.

Les actes reprochés au demandeur sont graves. En effet, en entretenant des relations sentimentales avec deux de ses élèves et en couchant avec l'une de ces dernières, il a sans conteste commis l'un des actes les plus graves qu'un enseignant ne puisse commettre. Il convient

en outre de relever que le demandeur a admis les faits lui étant reprochés dans le cadre de la procédure pénale ouverte à son encontre. C'est le lieu de relever qu'il n'y a par ailleurs aucune raison de douter de la véracité du contenu du courrier transmis en date du 5 janvier 2018 par le Procureur général du Ministère public du canton de Vaud à la Conseillère d'Etat en charge du Département de la Formation, de la Jeunesse et de la Culture. En outre, aux débats, le demandeur a admis qu'il ne contestait pas le contenu du courrier du Procureur général du Ministère public du canton de Vaud du 5 janvier 2018. Il a indiqué qu'il souhaitait uniquement que ce dernier ne soit pas transmis à son employeur, par peur de perdre son emploi. Son conseil n'a par ailleurs que peu plaidé la question du motif du licenciement, qui ne semble au final pas être contesté.

Le demandeur fait encore valoir à cet égard une violation du principe de proportionnalité. Au vu des faits commis, cet argument doit être rejeté. En effet, le Tribunal de céans est d'avis que le fait de coucher avec l'une de ses élèves est dans tous les cas un motif suffisant à justifier un licenciement avec effet immédiat, de surcroît lorsque le principal intéressé admet les faits. S'ajoute à cela que tout acte d'ordre sexuel commis sur un enfant de moins de seize ans est illégal, et ne saurait donc se justifier. Dans de telles conditions, on ne voit aucune autre mesure que le licenciement immédiat du collaborateur, ne serait-ce que pour protéger les élèves.

e) Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans considère que les motifs invoqués par le défendeur à l'appui de sa résiliation étaient absolument fondés, et propres à justifier un licenciement avec effet immédiat.

III. a) Le demandeur invoque ensuite la violation du principe de la présomption d'innocence. Il estime à cet égard que le défendeur aurait dû éclaircir les faits avant de procéder à son licenciement.

b) Le principe de la présomption d'innocence est un principe de droit pénal, consacré aux art. 10 du Code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 (CPP, RS 312.0), 32 al. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst., RS 101), 6 par. 2 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH, RS 0.101) et 14 par. 2 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 (Pacte ONU II, RS 0.103.2). Ce principe ne s'applique que dans le cadre de la procédure pénale (CR CPP, N 6 *ad* art. 10 CPP), à l'exclusion du droit civil, y compris dans des rapports de droit de la fonction publique.

En droit civil, plusieurs cas, cités par le demandeur, ont sanctionné l'employeur qui licencierait un employé du fait de la seule existence d'une enquête pénale, pour des faits contestés par le prévenu. Les circonstances étaient cependant différentes du présent cas.

En effet, dans l'arrêt 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, un Directeur général d'une banque cantonale a été licencié avec effet immédiat suite à un rapport révélant des dysfonctionnements internes à la banque. N'ayant pas pu se prononcer sur les faits qui lui étaient reprochés, il invoquait la violation de son droit d'être entendu. Le Tribunal fédéral a estimé qu'en présence de soupçons, sans admission par l'employé, l'employeur était tenu d'entendre son employé sur les faits reprochés avant de procéder au licenciement avec effet immédiat. Le cas jugé par le Tribunal de céans se distingue des faits jugés par le Tribunal fédéral dans cet arrêt, dans la mesure où le demandeur a admis, dans le cadre d'une procédure pénale, avoir commis les faits qui lui étaient reprochés. Il n'a par ailleurs pas remis ce point en question aux débats.

Dans l'arrêt 8C_340/2014 du 15 octobre 2014, c. 5.2, qui traite d'une relation de travail de droit public, le Tribunal fédéral a exprimé l'idée que le licenciement avec effet immédiat d'un enseignant ayant un comportement incorrect envers des élèves féminines est justifié, ce après que l'employé ait été entendu à plusieurs reprises, alors que les faits étaient contestés. Dans le cas qui nous occupe, et comme rappelé ci-

dessus, le demandeur a admis d'emblée avoir commis les faits qui lui étaient reprochés.

Finalement, le Tribunal de céans a certes jugé dans un jugement Jug/2015/151 que le licenciement avec effet immédiat d'un enseignant ayant fait part de sentiments amoureux à l'une de ses élèves - mais sans avoir de contact physique avec elle - était injustifié. Dans cette affaire cependant, l'enseignant avait tout d'abord été averti, dès que les faits admis étaient connus, puis licencié plus tard, à l'issue du dossier pénal, alors qu'il n'avait commis aucun acte supplémentaire. Là encore, les affaires ne sont pas comparables.

c) Partant, l'argument de la présomption d'innocence en droit pénal ne saurait être pertinent dans le cadre de la présente procédure. En effet, quelle que soit l'issue du dossier pénal, il est établi que le demandeur a admis avoir entretenu des relations sexuelles avec une élève de moins de seize ans. Il n'a jamais remis en cause ce fait, qu'aucune excuse ne pourrait justifier pour pallier la mesure du licenciement immédiat. Par ailleurs, il sied encore de relever que la validité du motif du licenciement avec effet immédiat est indépendante d'une éventuelle condamnation au pénal.

IV. a) Finalement, le demandeur fait valoir que le défendeur aurait violé son droit d'être entendu.

b) Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle consacrée à l'art. 29 al. 2 Cst.. Ce droit est également consacré par l'art. 6 CEDH qui n'a cependant pas de portée supplémentaire par rapport à la garantie constitutionnelle du droit interne (ATF 129 I 249) et par l'art. 53 CPC. Cette garantie permet à toute personne qui est partie à une procédure d'être informée et entendue avant qu'une décision ne soit prise à son sujet (CR CPC, N 1 ad. art. 53).

Le droit d'être entendu est de nature formelle ; cela signifie que, s'il est transgressé, la décision prise devra en principe être annulée

sans égard à la question de savoir si son respect aurait conduit à une autre décision (CR CPC, N 19 *ad art.* 53 CPC). La jurisprudence a toutefois introduit un certain nombre de nuances à ce principe. En effet, le vice peut être réparé lorsque l'autorité de recours dispose du même pouvoir de cognition que l'autorité de première instance (ATF 137 I 195, SJ ; ATF 124 II 132).

c) S'il est exact que le demandeur n'a pas été entendu par le défendeur avant de procéder à son licenciement avec effet immédiat, il convient de relever qu'il a été entendu dans le cadre d'une procédure pénale, dans le cadre de laquelle les auditions suivent un protocole très précis, et a admis les faits. En outre, aux débats, le demandeur a été invité à s'exprimer sur les faits ayant conduit à son licenciement, ce qu'il a refusé de le faire, jugeant qu'il était trop tard.

Par ailleurs, il convient de rappeler qu'après son audition pénale, le demandeur a été incarcéré, ce qui rendait compliquée, voire impossible, l'audition par le défendeur de son employé dans un délai raisonnable.

d) Force est de constater que, dans la mesure où les faits litigieux ont été admis par le demandeur et ne sont toujours pas contestés à ce jour, le défendeur n'était pas tenu d'entendre personnellement son employé. En effet, le Tribunal de céans est d'avis que, au vu de l'extrême gravité des faits, les aveux devant une autorité pénale suffisent à fonder le licenciement avec effet immédiat sans que l'audition par l'autorité d'engagement ne soit nécessaire avant de procéder à la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail les liant. Partant, le Tribunal de céans estime que le droit d'être entendu du demandeur n'a pas été violé, respectivement que le demandeur a eu l'occasion de s'exprimer à plusieurs reprises par la suite.

V. a) 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. 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. Le Tribunal de céans constate dès lors que les prétentions du demandeur sont privées de tout fondement juridique et qu'elles doivent, partant, être rejetées dans leur intégralité.

b) Par surabondance, le Tribunal de céans relève encore que la demande déposée par le demandeur frise la témérité. Certes, il soulève des arguments juridiques, mais au vu de la gravité des faits commis et du fait qu'il a admis l'intégralité de ceux-ci lors de son interrogatoire dans le cadre de la procédure pénale, le Tribunal de céans peine à comprendre quel « justificatif » le demandeur espérait exprimer dans le cadre de son droit d'être entendu. En effet, aucune excuse ne peut justifier un rapport sexuel avec un enfant de moins de 16 ans.

VI. a) Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 2'800 fr. (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 23 du Tarif des frais judiciaires civils (TFJC ; RSV 270.11.5)). Le demandeur en supportera l'intégralité.

S'agissant des frais de suspension (300 fr.), cette dernière a été demandée par le défendeur dans le but de permettre au demandeur d'utiliser le dossier pénal pour prouver, cas échéant, qu'il n'avait pas commis les faits qui lui étaient reprochés, et dès lors l'absence de justes motifs pour une résiliation avec effet immédiat. Partant, le demandeur remboursera cette somme à l'ETAT DE VAUD.

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

- I. Les conclusions prises par X. _____ dans sa demande du 17 août 2018 sont intégralement rejetées.
- II. Les frais de la cause, arrêtés à CHF 2'800.- (deux mille huit cents francs), sont mis à la charge du demandeur et compensés avec les avances effectuées.

Si la motivation n'est pas demandée, les frais judiciaires seront réduits à CHF 2'300.- (deux mille trois cents francs).

- III. Sont compris dans les frais mentionnés au chiffre II. la somme de CHF 300.- (trois cents francs) que le demandeur doit à l'Etat de Vaud à titre de remboursement des avances de frais de justice effectuées.
- IV. Le présent jugement est rendu sans dépens.
- V. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La Présidente :

La greffière :

Juliette PERRIN, v.-p.

Mégane BERDOZ, a.h.

Du 10 juillet 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 :