

JUGEMENT

rendu par le

**TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE**

le 28 janvier 2026

dans la cause

C. _____

c/ETAT DE VAUD

MOTIVATION

* * * * *

Audiences : 2 octobre 2025, 28 octobre 2025 et 28 janvier 2026

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : MM. François DELAQUIS et Olivier GUDIT

Greffière : Mme Elisa MARTI, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience de jugement du 28 janvier 2026, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) Depuis le 1^{er} février 2001, C._____ (ci-après : le demandeur) a été engagé par contrat de durée indéterminée, en classe 11 (échelon 23), comme enseignant au Centre professionnel du Nord vaudois (ci-après : CPNV), sur le site de X***. Son salaire annuel était de CHF 125'078.- brut en 2023. Il enseignait le marketing, le design et la communication visuelle à des apprentis.

b) Le dossier personnel du demandeur contient notamment, avant les faits énoncés ci-après, deux avertissements, ainsi qu'un recadrage.

Le 12 mai 2017, la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (ci-après : DGEP) lui a envoyé un avertissement pour un comportement inadéquat envers les élèves.

Le 23 janvier 2019, la directrice du CPNV l'a recadré pour un comportement inadéquat envers les élèves, notamment féminines, avec des remarques à la « limite du sexisme ».

Le 22 juin 2021, la DGEP lui a envoyé un avertissement pour un comportement inadéquat envers les élèves, notamment féminines.

2. Le 6 mars 2023, la Fondation PROFA (ci-après : PROFA) est intervenue par son programme « *Georgette in Love* » au CPNV, site de X***, à la demande de l'établissement.

PROFA a pour but de contribuer au développement de la qualité de la vie affective, relationnelle et sexuelle de toutes les personnes, à chaque étape de leur vie.

Le programme « *Georgette in Love* » est un programme de prévention et de promotion de la santé sexuelle pour les jeunes, par les pairs. Des thématiques spécifiques peuvent être abordées, comme les menstruations. La confidentialité est garantie pour les élèves souhaitant poser des questions ou se confier.

Le stand PROFA au sein de l'établissement était tenu par L. _____ et D. _____, intervenantes en prévention de la santé sexuelle.

Le thème des menstruations était abordé lors de cette journée avec un jeu, comme l'a confirmé le témoin L. _____, responsable du stand, lors de son audition. Mais, elle a également précisé que d'autres sujets, comme la contraception ou la grossesse, étaient abordés.

Le stand était situé dans le bâtiment central de l'établissement appelé « médias », à proximité immédiate de la cage d'escalier, un lieu de passage.

Les élèves et toutes les personnes intéressées pouvaient fréquenter le stand de manière libre et facultative, notamment pendant les pauses ou les périodes libres.

3. a) Lors de la pause du matin du 6 mars 2023, le demandeur s'est présenté seul au stand PROFA. Les intervenantes ont pensé qu'il s'agissait d'un élève en reconversion professionnelle et ne savaient donc pas qu'il était enseignant à ce moment-là.

b) Le demandeur a commencé à discuter de la taille des préservatifs avec les intervenantes.

Selon le demandeur, il aurait parlé de la communication sur la taille des préservatifs qui, selon lui, n'est pas adaptée au public cible. Il avait abordé ce sujet car il enseigne le marketing, et que sa spécialité est la communication visuelle, orale et écrite. Il a confirmé avoir parlé de son

propre vécu par rapport à la taille des préservatifs, mais sans utiliser le terme « pénis ».

Selon la témoin L._____ « (...) Nous avons commencé une discussion sur les préservatifs. Elle avait été amenée par le professeur qui nous a dit qu'il était difficile de trouver des préservatifs à la bonne taille. (...) Nous avons proposé des outils, tels que « mysize.ch », puis il nous a indiqué que c'était compliqué pour lui, parce que son pénis était trop large et il nous a parlé de la taille de son pénis. (...) Je me rappelle que, sur le moment, le professeur nous a dit que ce n'était pas pour se vanter et qu'il a fait des gestes avec ses mains pour indiquer la taille. »

Selon la témoin D._____ « (...) le demandeur a fait des commentaires sur la taille de son pénis. (...) le demandeur a parlé de la mauvaise communication s'agissant des tailles de préservatifs. C'est une des choses dont il nous a parlé, mais à chaque fois, il revenait sur le fait qu'il avait un gros pénis. Ma collègue a essayé de revenir sur une conversation plus générale, notamment en lui parlant d'un site « mysize.ch » pour l'aider à trouver la bonne taille de préservatif, mais là encore, il revenait sur le fait qu'il avait un gros pénis. Cela a été très long, et à chacune de nos tentatives de revenir sur le sujet plus général des préservatifs, il est revenu sur celui de la taille de son pénis. »

c) Le demandeur a également parlé aux intervenantes d'un collègue comme étant « le plus gros baiseur de X*** », arguant qu'il copulait avec tout ce qui bouge et qu'il devait avoir de nombreux enfants.

d) Le demandeur a également parlé aux intervenantes de la fille de sa compagne, tombée enceinte à l'âge de 14 ans, car son partenaire n'aurait pas utilisé de préservatif en raison de l'inconfort que cela lui procurait. Elle aurait ainsi donné naissance à un enfant, mais ne s'occuperait pas de lui. Sa mère aurait dû prétendument s'en occuper malgré elle.

Selon la témoin L._____ « (...) *la conversation a passé des préservatifs à celles sur la fille de sa compagne qui était tombée enceinte, il l'a fait en imitant sa voix, donc celle de la jeune fille, sur un ton que j'ai considéré comme moqueur.* ». Elle a dit être inconfortable face aux propos du demandeur sur la taille de son pénis et du ton, jugé moqueur, au sujet d'une jeune fille en situation difficile.

e) Le demandeur a régulièrement interpellé, sans succès, des élèves qui passaient aux abords du stand pour leur dire de venir voir et s'informer sur le stand, ce que L._____ a confirmé.

Selon le demandeur, le travail des intervenantes était « super ».

f) Les intervenantes ont encore expliqué que le demandeur avait dit que « *C'était une bonne chose qu'ils choisissent des jolies filles pour tenir le stand.* » (D._____) et « *C'était bien qu'on soit des filles parce que les gens s'arrêteraient plus et qu'en plus on était jolies* » (L._____).

Le demandeur a rétorqué qu'il trouvait « *bien que des filles parlent de thématiques de filles* ». Concernant le qualificatif « *jolies* » qu'il aurait employé, il a dit que cela l'étonnerait, car il ne les trouvait pas à son goût.

L._____ a dit se rappeler « *du commentaire que c'était bien qu'on soit des filles parce que les gens s'arrêteraient et qu'en plus on était jolies* ». Elle avait répondu au demandeur qu'ils étaient une équipe diverse et que c'était un hasard qu'elles soient deux filles ce jour-là.

D._____ a également confirmé que le demandeur avait dit que « *c'était une bonne chose qu'ils choisissent des jolies filles pour tenir le stand* »

4. a) Après la pause du matin, le demandeur est revenu avec sa classe au stand pour un atelier. Les intervenantes ont alors lancé un jeu de questions aux élèves sur le thème des menstruations.

Il y avait notamment des questions liées aux stéréotypes des règles libellées comme suit : « *Quels sont les stéréotypes véhiculés sur les règles ?* », avec trois réponses : « *Les règles rendent le sol stérile. Les règles rendent les personnes infertiles. Les règles sont sales* ».

Le demandeur a confirmé qu'il n'y avait que trois réponses possibles à la question sur les stéréotypes sur les règles.

D. _____ a expliqué ce qui suit au sujet des questions sur les règles « (...) *il s'agit d'un jeu avec des réponses à choix multiples, et il est juste que les trois réponses étaient déjà données. Le but ensuite est que les gens expliquent pourquoi ils ont choisi telle ou telle réponse. Dans ce cas-là, il s'agissait de trois stéréotypes sur les règles (...)* »

L. _____ a confirmé que cette question a été posée aux élèves et que ces derniers étaient un peu gênés, ce qui arrive souvent sur leur stand.

b) Le demandeur a lui-même répondu à la question en disant que la réponse était que les règles sont sales.

Le demandeur a expliqué lors de son interrogatoire qu'il ne croyait pas avoir donné lui-même la réponse. Selon lui, il ne pouvait pas se prononcer sur quelque chose qu'il n'a pas vécu ou qu'il ne connaît pas. Il ne se rappelait plus la suite de la discussion.

L. _____ a confirmé que c'était le demandeur qui avait répondu à la question et non les élèves. Le demandeur avait dit que la réponse était « *Les règles sont sales* ». Elle a expliqué que le demandeur avait donné un seul exemple, soit « *que s'il voyait une tache de sang dans le bus, il trouvait que c'était sale* ». Elle a dit pouvoir comprendre la réponse, mais elle a demandé au demandeur si sa réponse était la même si les règles étaient contenues dans des protections menstruelles. À la suite de cette

question, le demandeur a dit avoir déjà répondu à la question et n'a pas développé de réponse.

D._____ a également confirmé que le demandeur avait dit qu'il était évident que la réponse juste, parmi les trois propositions, était que les règles sont sales. Elle a également dit que le demandeur s'était un peu énervé, en disant que « *c'était sûr que c'est ça et que si on voit du sang sur un siège de bus, alors c'est sale* » ceci lorsqu'elles lui ont demandé pourquoi il avait choisi cette réponse.

c) À moment donné, le demandeur a mis ses bras autour des épaules d'un étudiant, ce qui a étonné L._____ et D._____.

5. Après le départ du demandeur et de sa classe, les intervenantes ont décidé de mettre immédiatement par écrit, sur le téléphone de L._____, les événements précités, afin de les intégrer dans le bilan de leur journée qu'elles font après chaque intervention. Il ressort ce qui suit de la note en question :

« 6 mars 2023 à 12 :51

X***

Prof pas okay :

- *Vraiment insisté sur la taille de son pénis (Donné des chiffres, répétait c'est pas pour me venter) on a du un peu l'arrêter au bout d'un moment*
- *La fille de sa compagne qui est tombée enceinte a 14 ans (bcp de jugement, aurait dû avorter, ton de voix moqueur non ça sera mon bébé, je suis sure il a pas mis/pas voulu mettre une capote*
- *C est bien que ça soit des filles qui le font et en plus jolie (les garçons vont écouter)*
- *Un collègue est passé et il l'a jugé pour ne pas s'être arrêté « lui c est le plus grand baiseur de X***, il copule tout ce qui bouge et il fait des enfants partout*

- *A dit devant sa classe que les règles étaient sales. On a essayé de faire la technique de l'oignon mais il écoutait plus*

Stigma « ça va gros cocons », vomir en parlant »

L._____ a expliqué qu'elles notent leurs réflexions de toute la journée, puis remplissent un rapport. C'est la façon de faire. Elle a précisé que la partie « *Stigma « ça va gros cochons », vomir en parlant »* concernait des remarques des élèves entre eux et non le demandeur. Ces notes sont prises à vif et permettent de noter les éléments qui les ont mis mal à l'aise sur le moment, pour ensuite en parler avec leurs supérieurs. Elles ne sont en principes pas remises aux supérieurs.

L._____ a confirmé que les questions relatives aux préservatifs, à la contraception, à la grossesse ainsi qu'aux situations personnelles et relationnelles sont abordées à leur stand. Mais elle s'est sentie mal à l'aise à cause du cumul d'éléments abordés par le demandeur. Elle a indiqué que ce n'est pas souvent qu'elle devait faire un rapport, et qu'elle n'avait eu qu'une seule autre situation semblable avant celle-ci.

6. Le 6 mars 2023, P._____, la supérieure des deux intervenantes sur le stand, a transmis un courriel à B._____, responsable du programme « *Georgette in Love* » à PROFA, et M._____, chef de service à PROFA, afin de leur relater la situation qu'elles avaient vécue au CPNV avec le demandeur. Lors de son audition, B._____ a expliqué que ce courriel faisait suite au colloque qu'elle aurait dû assurer elle-même, mais qu'elle avait été malade.

Lors de son audition, D._____ a confirmé que le courriel relatait ce que les deux intervenantes avaient vécu lors de cette situation.

7. Le 23 mars 2023, B._____ a informé par courriel le CPNV, soit E._____, déléguée PSPS du CPNV, et G._____, infirmière scolaire du CPNV, de l'intervention déplacée du demandeur, qui avait parlé de la taille de son pénis, émis des jugements sur une personne n'ayant pas eu recours

à une interruption de grossesse, caractérisé les règles comme sales, commenté le physique des intervenantes PROFA et émis une des critiques envers un collègue.

Lors de son audition, B._____ a précisé que sa direction, après avoir été informée de la situation, avait donné son accord pour que ce courriel soit transmis au CPNV. Les propos relatés par le courriel avaient été validés par écrit par les deux collègues qui avaient vécu la situation. Le courriel avait été relu par les deux collègues, ainsi que la direction. Elle a également confirmé qu'elle avait écrit que cela relevait du « *harcèlement sexuel* » et qu'elle prendrait contact avec l'unité PSPS.

B._____ a indiqué que les intervenants étaient au soumis secret professionnel envers les élèves qui venaient les consulter et que, dans les lignes directrices de PROFA, il est indiqué qu'il faut communiquer avec l'école et l'unité PSPS lorsqu'il y a des situations problématiques pour le climat scolaire. Elle a également précisé que le stand s'adressait aux élèves et non aux enseignants. Ainsi, selon elle, si le demandeur avait voulu de la confidentialité, il aurait pu venir en consultation à PROFA.

Concernant le secret professionnel, L._____ a expliqué qu'elles y étaient liées en toute circonstance, y compris sur les stands. Cependant, en cas de position inconfortable ou de situation qu'elles n'ont pas su gérer, elles doivent informer leurs responsables. Le secret professionnel est destiné à l'école, et ne concerne pas leurs responsables. De plus, elle n'a pas indiqué à ses responsables le nom du demandeur, qu'elle ne connaissait d'ailleurs pas.

D._____ a précisé que, selon son interprétation, lors des stands ou ateliers, le secret professionnel concerne les élèves qui sont les destinataires de ces activités.

8. Le 24 mars 2023, M._____ a indiqué par courriel à I._____, directrice du CPNV, et K._____, cheffe de l'Unité des affaires juridiques à la DGEP, que les deux intervenantes confirmaient leur propos et avait bien

identifié le demandeur, suite à une seconde rencontre le 16 mars 2023, lors de laquelle elles avaient pu préciser le numéro de la classe pour l'atelier et le nom de l'enseignant.

Dans ce courriel, M._____ résumait à nouveau les faits : échanges sur la taille du pénis du demandeur, commentaire déplacé sur un collègue, jugement sur la fille de 14 ans de sa compagne qui a décidé de garder l'enfant, et finalement discussion sur la « saleté des règles ».

9. a) Le 24 mars 2023, le demandeur a reçu en mains propres un courrier de la DGEP le convoquant de manière urgente à une rencontre avec ladite direction et le directeur adjoint du CPNV. La rencontre était agendée le 28 mars 2023 à 10h00.

b) Le courrier faisait état de plaintes formulées contre le demandeur lors d'un événement qui s'était déroulé le 6 mars 2023. Il indiquait notamment :

« ressort des éléments qui ont été portés à ma connaissance que vous auriez pu tenir à cette occasion et devant le stand de (PROFA), en présence de plusieurs élèves du CPNV, des propos potentiellement inadéquats, dont certains à caractère sexuel. S'il devait être avéré que vous seriez la personne ayant tenu de tels propos, votre comportement devrait alors être qualifié d'inacceptable.

Enfin, je vous informe que vous êtes libéré de votre obligation de travailler et vous enjoins, dès lors, à ne pas vous rendre sur votre lieu de travail ni à communiquer avec les élèves du CPNV. Ceci jusqu'à nouvel avis »

10. a) En date du 27 mars 2023, le demandeur a fait parvenir un certificat médical du Docteur J._____ le mettant en arrêt de travail à 100% du 27 mars 2023 au 2 avril 2023.

b) Ce même jour, le Directeur général de la DGEP a rejeté le droit du demandeur de ne pas se présenter au rendez-vous, estimant que son certificat médical d'arrêt de travail n'était pas suffisant pour le dispenser. Selon lui, le certificat médical *« ne fait pas état d'une impossibilité médicale à se présenter à la convocation »*.

11. a) Le 28 mars 2023, T._____, représentant syndical, a communiqué à la DGEP un nouveau certificat médical du Docteur J._____ concernant le demandeur, daté du 28 mars 2023.

Ce certificat attestait le demandeur était en incapacité de travail du 27 mars 2023 au 10 avril 2023. Il précisait que *« cet AT remplace et complète le précédent du 27/3, car la situation s'est compliquée depuis pour différentes raisons, et il ne doit pas faire l'objet de convocations obligatoires qui pourraient le mettre en danger, aussi bien physiquement que somatiquement durant cette période, merci ! »*

b) Le même jour, le Directeur de la DGEP a adressé un courrier recommandé au demandeur qui indiquait notamment ce qui suit :

« Cela étant et quand bien même je prends pleinement la mesure de l'impact sur votre santé psychique et physique que peut engendrer le type de griefs qui vous sont reprochés et qui vous ont été succinctement exposés dans ma correspondance du 24 mars 2023, je me vois néanmoins contraint, eu égard à leur gravité et compte tenu du respect du principe de célérité exigé dans cette situation, de requérir de votre part des déterminations écrites à très brève échéance, ceci afin de respecter votre droit d'être entendu.

Dès lors, un court délai au lundi 3 avril 2023 vous est imparti pour me faire parvenir, par courriel ou courrier postal, le cas échéant par l'intermédiaire de votre mandataire syndical, vos déterminations écrites sur les comportements qui vous sont attribués lors de cet événement.

En effet, les éléments rapportés, s'ils devaient être avérés, pourraient être de nature à vous exposer à une éventuelle résiliation des rapports de travail.

Afin de vous permettre de vous déterminer en toute connaissance de cause, je vous transmets, en annexe à la présente, copie des deux courriels des 23 et 24 mars 2023 reçus de Madame B._____, responsable du programme « Georgette in Love », et de Monsieur M._____, chef de service de la Fondation PROFA, relatant les faits incriminés. Vous constaterez à cet égard que les identités des personnes les ayant rapportés ont été caviardées afin de préserver leur anonymat. »

c) Le 28 mars 2023 et en l'absence de réaction du demandeur, la DGEP a décidé de l'ouverture d'une enquête administrative à son encontre.

12. Par courriel du 30 mars 2023, T._____ a informé le Directeur général de la DGEP que le demandeur était lourdement atteint dans sa santé et qu'il était donc en incapacité de se mobiliser pour assurer sa défense sous quelque forme que ce soit.

13. Par courrier du 4 avril 2023, le Directeur général de la DGEP a informé le demandeur du fait qu'il allait faire l'objet d'une enquête administrative.

14. Le 11 avril 2023, T._____ a communiqué un nouveau certificat médical du Docteur J._____ concernant le demandeur, daté du 11 avril 2023.

Ce certificat précise que le demandeur est en arrêt de travail du 11 avril 2023 ou 30 avril 2023 et que cette « *situation beaucoup plus complexe car sont intervenus différents confrères du CHFV notamment et devra probablement être revu par ceux-ci, donc suites = ?* »

15. La DGEP a confié ce mandat d'enquête administrative à N._____, ancien président du Tribunal cantonal.

16. a) Le 5 mai 2023, N._____ a cité le demandeur, par l'intermédiaire de T._____, à une audition le 16 mai 2023 à 8h00 dans les locaux du Tribunal cantonal

b) Ce même jour, T._____ a répondu à N._____ que le demandeur était représenté par Me Tania FERREIRA du cabinet A._____, à Z***, qu'il était hospitalisé à V*** et qu'il était en arrêt de travail jusqu'au 31 mai 2023. Il a précisé qu'il n'était pas en l'état d'être entendu.

Le nouveau certificat médical, produit par T._____ à l'appui de son envoi du 5 mai 2023, établi par le Dr J._____ et daté du 27 mars 2023, précisait que le demandeur était en arrêt de travail du 1^{er} mai 2023 au 31 mai 2023 à 100%.

17. Le 8 mai 2023, N._____ a pris contact avec le conseil du demandeur par courriel, pour lui préciser que l'audition du 16 mai était maintenue, car le certificat médical du demandeur ne faisait pas état d'une hospitalisation et ne mentionnait qu'un arrêt de travail, et non une incapacité de se déplacer et d'être entendu.

18. a) Le 15 mai 2023, sans réponse de son précédent envoi du 8 mai 2023, N._____ a renvoyé un courriel au conseil du demandeur, afin de confirmer son audition du lendemain, 16 mai 2023.

b) Ce même jour, le conseil du demandeur a répondu que le demandeur ne pouvait pas se présenter le 16 mai 2023 à son audition en raison de son état de santé et d'une opération qu'il avait subie.

À l'appui, elle a produit un nouveau certificat médical, établi par le Docteur R._____, du 12 mai 2023, précisant que le demandeur était en incapacité de travail du 9 au 17 mai 2023 à 100%.

c) N._____ a estimé que l'audience du 16 mai 2023 devait être maintenue, car le certificat médical ne faisait pas état d'une incapacité de déplacement.

d) Le conseil du demandeur a alors transmis à N._____ le certificat médical, établi par le Dr J._____ et daté du 27 mars 2023, déjà produit par T._____ le 5 mai 2023, indiquant que le demandeur ne pouvait « *absolument pas travailler à domicile ni être sollicité que ça soit par téléphone ou en présentiel* ». Le certificat confirmait que le demandeur était en arrêt de travail du 1^{er} mai 2023 au 31 mai 2023, à 100%.

e) Ayant pris connaissance des certificats transmis, N._____ a maintenu l'audition du demandeur du 16 mai 2023, estimant qu'il était apte à se présenter, malgré les certificats médicaux produits. Le demandeur ne s'est toutefois pas présenté à cette audition.

19. Ainsi, N._____ a fixé une nouvelle audition du demandeur au 1^{er} juin 2023 à 9h00, dans les locaux du Tribunal cantonal.

20. a) Le 31 mai 2023, le conseil du demandeur a transmis à N._____ un certificat médical du Dr J._____ daté du 30 mai 2023, précisant que le demandeur était en arrêt de travail à 100% du 1^{er} juin au 1^{er} juillet 2023. Le certificat précisait ce qui suit :

« Ce CM reprend la suite des autres CM que j'ai fait pour mon patient depuis le 27 mars 23, et je précise que (le demandeur) ne peut absolument pas travailler à domicile, ni être sollicité que cela soit par téléphone ou en présentiel. Ceci implique, bien évidemment, tout rendez-vous téléphonique, physique, audience, déplacement professionnel ou toutes autres sollicitations professionnelles de quelque nature que ce soit. Si ce CM n'est toujours pas compréhensible pour l'employeur, je me réserve la possibilité de faire intervenir le Médecin cantonal du Canton de Vaud. »

b) N._____ a répondu qu'il prenait note de l'impossibilité du demandeur de se présenter le lendemain et qu'il reviendrait auprès de son conseil concernant la suite de l'enquête.

21. Interrogée dans le cadre de l'enquête administrative à l'encontre du demandeur, le 30 mai 2023, I._____ a indiqué que celui-ci avait fait l'objet de deux avertissements de la DGEP, les 12 mai 2017 et 22 juin 2021.

Elle a précisé, ce qui a été confirmé par le dossier personnel du demandeur, que l'avertissement du 22 juin 2021 concernait des propos ou attitudes inadéquates à l'égard d'élèves, notamment de sexe féminin. Il était reproché au demandeur d'avoir eu des regards insistants ou tenu des propos inadéquats liés aux vêtements, fait des commentaires dévalorisants et dénigrants ainsi que des jeux de mots lubriques en classe. L'avertissement sommait le demandeur de changer radicalement de comportement afin de répondre aux exigences professionnelles attendues lors de travail avec des élèves. L'avertissement était soumis à un délai d'épreuve de deux ans. Il précisait qu'en cas de nouveau manquement, une résiliation du contrat de travail pourrait survenir.

22. Le 13 juin 2023, N._____ a indiqué par courriel au conseil du demandeur qu'il allait clore son enquête et déposer son rapport, ce qu'il a fait dans les jours suivants.

23. a) Par courrier recommandé du 19 juin 2023, le Directeur de la DGEP a communiqué au demandeur le rapport de l'enquête administrative, l'informant de l'ouverture d'une procédure de licenciement à son encontre. L'envoi impartissait un délai de dix jours au demandeur dès sa réception pour faire part de ses déterminations écrites. Le courrier n'a toutefois pas été transmis en copie au conseil du demandeur.

b) Le 27 juin 2023, le Directeur général de la DGEP a admis que l'envoi du 19 juin 2023 et le rapport de l'enquête administrative n'avaient pas été transmis au conseil du demandeur, de sorte qu'il lui a transmis une

copie des documents en lui impartissant un nouveau délai de dix jours dès réception pour se déterminer au nom du demandeur.

24. Le 10 juillet 2023, le demandeur a fait part de ses déterminations du 10 juillet 2023 adressées par écrit à la DGEP, par le biais de son conseil.

25. Par courrier du 4 août 2023, la DGEP a communiqué au demandeur son intention de lui adresser une décision de licenciement ordinaire dès qu'il aurait retrouvé sa capacité de travail ou, cas échéant, à l'issue du délai de protection d'une durée de 180 jours.

26. Par courrier recommandé du 25 septembre 2023, la DGEP a communiqué au demandeur, ainsi qu'à sa mandante, une décision de licenciement ordinaire à son encontre, avec effet au 31 décembre 2023

27. **a)** Le 28 novembre 2023, le demandeur a déposé une requête de conciliation auprès du Tribunal de céans, dont les conclusions sont les suivantes :

« **Préalablement :**

1. *Annuler la décision de licenciement du 25 septembre 2023 et renvoyer le dossier à la DGEP pour nouvelle enquête et auditions des témoins en présence du demandeur ;*

Principalement :

2. *Annuler la décision de licenciement du 25 septembre 2023 et réintégrer le demandeur à son poste d'enseignant, subsidiairement à un poste similaire au sein de l'Administration ;*
3. *Condamner l'Etat de Vaud à verser au demandeur une indemnité équivalent à 12 mois de salaire brut (13^e salaire compris), soit CHF 125'078.20, au sens de l'art 60 LPers-VD ;*

Subsidiairement :

4. *Dire que le licenciement du demandeur ne produit ses effets qu'au 31 janvier 2024 et par conséquent condamner l'Etat de*

Vaud à lui verser son salaire de janvier 2024, soit CHF 10'423.20 brut, y compris la part au 13^e salaire ;

5. *Condamner l'Etat de Vaud à délivrer au demandeur un certificat de travail dont la teneur sera précisée en cours d'instance ;*

En tous les cas :

6. *Réserver toute autre ou plus ample conclusion en fonction de l'évolution de la situation médicale du demandeur ;*
7. *Avec suite de frais et dépens »*

b) L'audience de conciliation s'est tenue le 26 janvier 2024. Aucun accord n'ayant été trouvé entre les parties, une autorisation de procéder au fond a été délivrée sur le siège au demandeur.

29. a) Le 26 avril 2024, sous la plume de son conseil, le demandeur a déposé une demande au fond auprès du Tribunal de céans. Il a pris les conclusions suivantes, sous suite de frais et dépens :

Principalement :

1. *Annuler la décision de licenciement du 25 septembre 2023 et réintégrer le demandeur à son poste d'enseignant, subsidiairement à un poste similaire au sein de l'Administration ;*
2. *Condamner l'Etat de Vaud à verser au demandeur une indemnité équivalent à 12 mois de salaire brut (13^e salaire compris), soit CHF 125'078.20, au sens de l'art 60 LPers-VD ;*

Subsidiairement :

3. *Dire que le licenciement du demandeur ne produit ses effets qu'au 31 janvier 2024 et par conséquent condamner l'Etat de Vaud à lui verser son salaire de janvier 2024, soit CHF 10'423.20 brut, y compris la part au 13^e salaire ;*
4. *Condamner l'Etat de Vaud à délivrer au demandeur un certificat de travail dont la teneur sera précisée en cours d'instance ;*

En tous les cas :

5. *Avec suite de frais et dépens »*

b) Le 20 août 2024, le défendeur a déposé une réponse dans laquelle il a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par le demandeur dans sa demande du 26 avril 2024.

c) Le 21 mars 2025, le demandeur a déposé une réplique, confirmant les conclusions prises au pied de sa demande du 26 avril 2024.

d) Le 2 mai 2025, le défendeur a déposé une duplique, dans laquelle il a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par le demandeur dans sa réplique du 21 mars 2025.

e) Le 6 juin 2025, le demandeur a déposé des déterminations sur les faits de la duplique, dans lesquelles il maintient intégralement les conclusions prises au pied de sa demande du 26 avril 2024.

30. a) À l'audience de jugement du 28 octobre 2025, les témoins B._____ et L._____, au bénéfice d'une autorisation de témoigner, ont été entendus.

b) À l'audience de jugement du 2 octobre 2025, le témoin D._____, au bénéfice d'une autorisation de témoigner, a été entendu. Le demandeur a également été interrogé, en tant que partie.

c) À l'audience de jugement du 28 janvier 2026, le demandeur a précisé ses conclusions en délivrance d'un certificat de travail modifié en ce sens qu'il requiert deux modifications par rapport à celui produit à l'audience, à savoir la modification de la date de fin des rapports de travail ainsi que l'ajout d'une phrase avant la dernière phrase, libellée comme suit : « *Monsieur C._____ a également été apprécié de ses élèves* ». Le défendeur a conclu au rejet de cette conclusion et au maintien du certificat délivré le 30 janvier 2024.

d) L'instruction a ensuite été clôturée. À la suite des plaidoiries, le Tribunal a délibéré à huis clos. Le dispositif a été notifié aux parties le 2 février 2026. Par courrier du 6 février 2026, le demandeur en a requis la

motivation en temps utile. Par courrier du 12 février 2026, le demandeur en a également requis la motivation en temps utile.

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 (ci-après : LPers-VD, RSV 172.31) s'applique à toute personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire. L'art. 14 LPers-VD précise que le TRIPAC connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (ci-après : 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 de durée indéterminée avec l'ETAT DE VAUD, défendeur, pour son activité au CPNV. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Ainsi, le présent litige, relatif au licenciement ordinaire du demandeur, relève de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272). L'art. 16 al. 3 LPers-VD dispose que les actions devant le TRIPAC 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 conteste la décision du 25 septembre 2023, par laquelle la DGEP l'informait de la résiliation ordinaire de son contrat de travail. Introduisant la procédure de conciliation le 28 novembre

2023, le demandeur a agi dans les soixante jours suivant la communication de la décision contestée.

La conciliation du 26 janvier 2024 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder au demandeur le jour même. Le 26 avril 2024, le demandeur a déposé une demande auprès du Tribunal de céans, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC). Son action au fond est ainsi recevable.

II. a) Le demandeur conclut à l'annulation de la décision de licenciement ordinaire du 25 septembre 2023 le concernant, et à sa réintégration à son poste d'enseignant, subsidiairement à un poste similaire au sein de l'Administration. Il se plaint d'un licenciement abusif pour cause d'absence de motif au sens de l'art. 59 al. 3 LPers. Selon lui, le licenciement ordinaire qui est intervenu est sans lien avec l'avertissement reçu en 2021. Il n'a pas tenu des propos déplacés lors de ses passages au stand PROFA, ni eu un comportement assimilable à du harcèlement sexuel. Il estime que les propos qu'il a tenus ont été déformés et interprétés. Les invoque également le fait que les propos qu'il a tenus au stand étaient soumis au secret professionnel. Ainsi, le lien de confiance entre lui-même et le défendeur n'a pas été rompu. Par conséquent, il soutient que le licenciement ordinaire est injustifié. De son côté, le défendeur estime que le licenciement du demandeur était justifié car nécessaire. Il soutient que les faits du 6 mars 2023 sont non seulement graves, mais s'inscrivent dans la continuité inadmissible de comportements ayant déjà fait l'objet de plusieurs remarques au demandeur, y compris sous la forme d'avertissements. Dans ces conditions, le licenciement ordinaire était, de l'avis du défendeur, la seule issue possible le concernant.

b) Sous réserve des cas d'application des articles 61 LPers-VD (résiliation immédiate pour de justes motifs) et 63 LPers-VD (suppression de plusieurs postes), l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit (art. 59 al. 3 LPers-VD) (Wyler Rémy/Briguet Matthieu, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Principes généraux, LPers-CH, LPers-VD, IDAT - Institut du droit

des assurances et du travail Band/Nr. 40, 2017, p. 113). Elle doit motiver la résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (lit. a), par une inaptitude avérée (lit. b), ou par la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (lit. c) (Wylér /Briguet, op. cit., p. 113 s.).

La loi ne définit pas précisément la nature de l'avertissement, ni les motifs pour lesquels il peut être prononcé, mais renvoie à son règlement d'application. Selon les art. 136 et 137 RLPers-VD, l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés. Le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien. Selon l'article 137 RLPers-VD, l'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat (art. 59 LPers-VD) ou de renvoi avec effet immédiat (art. 61 LPers-VD). Il peut prévoir un délai d'épreuve qui ne dépasse pas deux ans et doit permettre au collaborateur de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence (cf. not. TRIPAC du 27 mars 2015, TL13.050854 consid. II ; cf. Novier Mercedes/ Guignard Marie Thérèse, Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud : jurisprudence récente, JdT 2020 III 73 et les références).

L'exposé des motifs de la LPers-VD démontre que le but de l'avertissement n'est pas d'aboutir nécessairement à la résiliation des rapports de service, même s'il en constitue la première étape. Il doit en effet permettre « *une certaine gradation dans l'évolution des relations lorsque les choses ne vont pas comme elles le devraient. L'avertissement pourra revêtir des contenus divers en phase et en proportion avec le problème observé. D'une simple lettre de confirmation d'un entretien jusqu'à contenir un exposé détaillé des griefs, avec menace de résiliation (...)* » (EMPL LPers-VD, Bulletin du Grand Conseil du 4 septembre 2001, p. 2255). Ces nuances ressortent d'ailleurs de l'article 137 al.1 RLPers-VD. Ainsi, l'avertissement doit permettre au collaborateur de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence (notamment TRIPAC du 27 mars 2015 TL13.050854 consid. II).

La fixation d'un délai d'épreuve ne veut en aucun cas dire que le point de situation sera effectué à son échéance uniquement, ou qu'il implique un temps d'adaptation. Au contraire, l'avertissement impose un comportement irréprochable durant l'entier de son déroulement, faute de quoi, sans avertissement supplémentaire, il peut être procédé au licenciement du collaborateur si cela est justifié. En effet, le congé lui-même doit se fonder, de manière autonome, sur un ou plusieurs des motifs prévus par l'article 59 alinéa 3 LPers-VD et respecter les principes généraux de l'activité administrative. Il ressort d'ailleurs des travaux préparatoires de la LPers-VD que la décision de résiliation représente un échec et une extrémité à laquelle l'autorité d'engagement ne doit recourir qu'à partir du moment où les autres mesures envisageables ont échoué (TRIPAC du 27 mars 2015 TL13.050854 consid. II).

Selon la jurisprudence, l'avertissement est une condition nécessaire, mais non suffisante, à un licenciement ordinaire. Une simple peccadille ne saurait justifier un licenciement, même si le collaborateur visé a déjà été averti. Si le ou les motifs de la résiliation invoqués par l'autorité d'engagement ne doivent pas nécessairement être particulièrement graves, puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement immédiat, ils doivent toutefois être plausibles. La position de l'autorité doit apparaître comme raisonnable, compte tenu des prestations et du comportement du collaborateur ainsi que des composantes personnelles et des données particulières du service en cause (ATF 108 I b 210 consid. 2), pour ne pas être qualifiée d'abusives (TRIPAC du 30 juin 2020, TF19.017014, consid. III, TRIPAC du 10 septembre 2010, TR09.039570, consid. VI a et TRIPAC du 23 novembre 2018, TL13.027883 consid. II, et réf.). Ainsi, l'autorité doit tenir compte du cas concret. Elle doit respecter le principe de proportionnalité (TF 2P.273/2000 du 11 avril 2001 consid. 3a cc et dd).

La « violation des devoirs légaux ou contractuels » de l'art. 59 al. 3 let. a LPers-VD est le motif de licenciement qui fait référence aux devoirs du collaborateur (art. 50 LPers-VD ; EMPL LPers-VD, Bulletin du Grand Conseil du 4 septembre 2001, p. 2255). Selon l'art. 50 al. 2 LPers-VD, le collaborateur doit agir, en toutes circonstances, de manière

professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur.

c) En l'espèce, l'avertissement du demandeur du 22 juin 2021 concernait des propos ou attitudes inadéquats à l'égard d'élèves, notamment de sexe féminin. Il y était reproché au demandeur d'avoir eu des regards insistants ou d'avoir tenu des propos inadéquats liés aux vêtements, d'avoir fait des commentaires dévalorisants et dénigrants ainsi que des jeux de mots lubriques en classe. Dans l'avertissement, il était demandé au demandeur de changer radicalement de comportement afin de répondre aux exigences professionnelles attendues lors de travail avec des élèves. Il était soumis à un délai d'épreuve de deux ans et précisait qu'en cas de nouveau manquement, une résiliation du contrat de travail pourrait survenir.

Malgré cet avertissement, force est de constater que le demandeur a réitéré des propos inadmissibles de même type le 6 mars 2023, lors de l'intervention de PROFA au CPNV. Lors de la première interaction avec les deux intervenantes de PROFA, le demandeur a abordé le problème de trouver des préservatifs à sa taille en ramenant la discussion à la taille de son pénis. Les deux intervenantes ont bien tenté de revenir à des généralités en proposant des solutions pour trouver des préservatifs à sa taille, mais le demandeur est systématiquement revenu sur la taille de son sexe. Peu importe que le demandeur ait prononcé ou non le mot « pénis », il n'en demeure pas moins que ses propos, visant à parler de la taille de son sexe, étaient limpides pour ses interlocutrices. Puis, il a parlé, d'un ton moqueur, de la fille de sa compagne de 14 ans qui est tombée enceinte et qui a décidé de garder l'enfant. Il a également émis un commentaire sur le fait qu'il était bien que « *de jolies filles* » tiennent un tel stand, car les garçons écouterait mieux ce qui est dit. Le demandeur a également tenu des commentaires déplacés sur un collègue « *le plus gros baiseur de X**** ». Plus tard dans la matinée, lors qu'il est revenu au stand PROFA avec sa classe, le demandeur a répondu à la place des élèves pour expliquer que les règles étaient sales en donnant un exemple avec une

tache de sang qui serait sur le siège d'un bus, sale selon lui. Les intervenantes ont vraiment essayé de développer la discussion dans le bon sens, mais le demandeur s'est agacé et n'a plus répondu. Lors de ces interactions, les deux intervenantes se sont senties mal à l'aise et c'est pour cela qu'elles ont décidé de faire remonter la situation à leur hiérarchie.

Le Tribunal de céans retiendra la version relatée par les 2 intervenantes du stand PROFA, qui non seulement ont été convaincantes dans leur propos, mais qui de plus n'auraient eu aucune raison de reporter une telle situation si elle n'avait pas eu lieu. En réalité, le demandeur a admis une grande partie du déroulement des faits en question, en minimisant toutefois certains propos. Les intervenantes PROFA n'ont toutefois pas exagéré les termes utilisés, ni leur ressenti de la situation, elles qui ont pourtant l'habitude de questions ou situations gênantes. À l'évidence, le demandeur a largement dépassé ce qui est socialement admissible en termes d'interaction, avec les deux intervenantes, qui plus est dans un lieu de passage du CPNV pour la première partie, et devant ces élèves pour la deuxième partie.

Le demandeur ne saurait invoquer le secret professionnel des intervenantes de PROFA pour justifier n'importe quel comportement. En premier lieu, le secret devait en l'occurrence protéger les élèves, destinataires du stand. De plus, et dans tous les cas, le secret doit protéger des questions personnelles posées par les personnes se rendant au stand, et jamais un comportement déplacé envers les intervenantes.

Il en découle que, malgré plusieurs remarques durant son engagement, et sous le coup d'un avertissement le sommant d'adopter un comportement respectueux et adéquat en toutes circonstances, le demandeur s'est permis d'insister sur la taille de son pénis, de critiquer un collègue, de se moquer d'une jeune fille et d'insister sur le fait que les règles étaient sales, ce qui est choquant dans l'absolu, mais d'autant plus dans le cadre sa fonction d'enseignant. Il n'a exprimé aucun regret, se contentant de minimiser l'incident, de sorte que le Tribunal de céans ne peut que

retenir une absence totale de prise de conscience de son comportement inacceptable.

Par conséquent, la décision de l'autorité de résilier le contrat de travail apparaît raisonnable au vu de la situation concrète, du dossier du demandeur et de son obstination à ne pas vouloir se conformer aux règles de décence de base dans sa communication avec les intervenantes du stand PROFA.

Les prétentions du demandeur en lien avec la contestation de son licenciement seront donc rejetées.

III. Le demandeur conclut à la délivrance d'un certificat de travail modifié sur deux points par rapport au certificat de travail produit : une première modification concerne la date de fin des rapports de travail et la seconde consiste l'ajout d'une phrase, libellée comme suit : « *Monsieur C. _____ a également été apprécié de ses élèves* ». Le défendeur conclut au rejet de cette conclusion et au maintien du certificat délivré le 30 janvier 2024.

En l'espèce la date de fin des rapports de travail est correcte, puisque le licenciement ordinaire du demandeur est confirmé. Concernant la seconde modification souhaitée, le demandeur n'en a pas apporté la preuve et aucune instruction n'a eu lieu sur ce point, aucun élève n'ayant été entendu. Il n'y a donc pas lieu de modifier le certificat de travail qui a été établi, et cette conclusion doit également être rejetée.

IV. Au vu de la valeur litigieuse arrêtée à CHF 135'501.40, la procédure est soumise aux frais effectifs et à la moitié des émoluments ordinaires (art. 16 al. 7 LPers-VD ; art. 23 Tarif des frais judiciaires civils, TFJC, RSV 270.11.5). Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à CHF 3800.-. Ils sont mis à la charge du demandeur, qui succombe. Ce montant comprend la moitié de l'émolument forfaitaire soit, CHF 3'500 (art. 23 TFJC) ainsi que les frais d'audition des témoins d'un total de CHF 300. -

Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens en faveur du défendeur, qui n'a pas fait appel à un mandataire professionnel.

Par ces motifs, statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience de délibérations du 28 janvier 2026, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale :

- I. **Rejette** intégralement les conclusions prises par C._____ dans sa demande du 26 avril 2024 et précisées le 28 janvier 2026.
- II. **Dit** que les frais judiciaires de la présente cause, arrêtés à CHF 3'800.- (trois mille huit cents francs), sont mis intégralement à la charge du demandeur C._____.
- III. **Dit** qu'il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.
- IV. **Rejette** toutes autres ou plus amples conclusions ;

La présidente :

Juliette PERRIN, v.-p.

La greffière :

Elisa MARTI, a.h.

Du

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties.

Appel : Un appel au sens des art. 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 motivé. Ce délai n'est pas suspendu par les fêtes (art. 145 CPC ; 16 al. 5 LPers-VD). La décision objet de l'appel doit être jointe.

Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des art. 319 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 motivé. Ce délai n'est pas suspendu par les fêtes (art. 145 CPC ; 16 al. 5 LPers-VD). La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe.

La greffière :