

JUGEMENT

rendu par le

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

le 22 janvier 2016

dans la cause

I. _____

c/

ETAT DE VAUD (SERAC)

(Conflit LPers Etat de Vaud)

MOTIVATION

Audiences : 20 octobre 2015, 21 octobre 2015, 10 novembre 2015

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : MM. Denis SULLIGER et Antoine SANTSCHY

Greffière : Mme Charlotte ZUFFEREY

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 10 novembre 2015, sur la demande introduite le 24 janvier 2013 par I._____, demandeur, contre l'ETAT DE VAUD (Service des affaires culturelles), défendeur, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. Par contrat de travail de durée déterminée, signé le 1^{er} juin 1999 et prenant fin le 30 juin 1999, I._____ (ci-après : le demandeur) a été engagé par le Service des affaires culturelles de l'ETAT DE VAUD (ci-après : le SERAC, l'autorité d'engagement ou le défendeur) en qualité d' « employé de bibliothèque auxiliaire » à la Bibliothèque cantonale et universitaire (ci-après : la BCU).

Dès le 1^{er} octobre 2001, le demandeur a été mis au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée comme « employé de bibliothèque ».

Son travail a été apprécié par la direction, celle-ci en ayant souligné la qualité, notamment dans un échange de courriels de décembre 2001 entre une surveillante du soir du bâtiment central et la responsable du service de prêt interbibliothèques. On peut y lire, sous la plume de la surveillante du soir, que « *le travail effectué d'une façon extraordinaire par [le demandeur] [lui] montre ses effets* ». Entendu à ce sujet en qualité de témoin, à l'audience du 10 novembre 2015, T._____, bibliothécaire, a déclaré que son travail avec le demandeur s'était toujours bien passé. Il a toutefois précisé que la façon de travailler du demandeur n'était pas celle de la fonction publique, en ce sens qu'il rendait volontiers service, mais attendait également qu'on l'aide en retour en cas de besoin. Cela avait, selon le témoin précité, créé quelques situations délicates.

En récompense de son travail, le demandeur s'est vu octroyer des primes d'argent ou des heures de bonification.

2. Le 15 octobre 2004, un avertissement a été notifié au demandeur suite à une altercation avec un chauffeur livreur. Entendue en qualité de témoin à l'audience du 20 octobre 2015, G._____, responsable RH de la BCU, a déclaré que l'avertissement portait sur l'agression et la violence sur le lieu de travail.

Par courrier du 18 octobre 2004, le demandeur a répondu à cet avertissement, se plaignant notamment d'être victime de *mobbing* de la part du chef du prêt, du chauffeur, ainsi que de « *messieurs de l'atelier* ». Il y a expliqué que le « *harcèlement incessant de certains de [s]es collègues malheureusement cumulé à des problèmes personnels passagers* » l'avaient poussé à commettre « *cet acte irréfléchi* ». Il a en outre demandé au Directeur d'intervenir et de faire cesser ce *mobbing*.

L'autorité d'engagement a pris acte des doléances du demandeur par un courrier non daté émis par le Directeur. Celui-ci a notamment informé le demandeur qu'il était « *urgent de désamorcer ce conflit larvé et de rétablir un cadre de travail serein dans lequel chacun trouve sa place* ». Il lui a également assuré qu'il « *mettr[ait] tout en œuvre pour assainir la situation* ».

Le 17 décembre 2004, la responsable administrative de la BCU a fait parvenir au demandeur une note relative à des problèmes de parcage.

3. Les années 2008 et 2009 ont été marquées par le renouvellement de la structure de la Direction de la BCU, provoquant plusieurs réformes organisationnelles. Le secteur des infrastructures a été directement concerné par ces évolutions, qui ont progressivement entraîné la disparition de certaines tâches du demandeur.

En février 2009, après avoir utilisé une navette de la BCU à des fins privées durant ses heures de travail, et suite à l'ouverture à son encontre d'une enquête pour vol, le demandeur a reçu une note de V._____, Directrice de la BCU. Il y était mentionné qu'il avait déjà reçu

un avertissement en 2004 et que, si un autre avertissement devait lui être signifié, il serait suivi d'un licenciement. La Directrice de la BCU priait finalement le demandeur de se conformer aux directives de la BCU.

Le 1^{er} août 2009, J._____ (ci-après : le chef direct du demandeur) a été engagé en qualité de « responsable des infrastructures ». Il a eu sous sa responsabilité le personnel de la reliure et de la logistique, dont le poste du demandeur.

En novembre 2009, un collaborateur s'est plaint du comportement inapproprié du demandeur auprès de la Directrice de la BCU.

Cette même année, des étudiants ont créé une page Facebook sur le demandeur afin de se plaindre de ses agissements en salle de lecture de la BCU. La page en question rapportait notamment que le demandeur, auquel les étudiants avaient donné un surnom, s'immisçait dans leur sphère de travail en déplaçant leurs affaires en leur absence et qu'il installait un « *climat délétère de méfiance parmi tous les étudiants* ».

À cette occasion, D._____, adjoint du SERAC et responsable administratif - finance - RH (ci-après : le responsable administratif du SERAC), a interpellé le juriste du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (ci-après : le DFJC), afin de savoir quelles mesures pouvaient être prises à l'encontre du créateur du groupe Facebook.

La BCU a demandé la fermeture du groupe Facebook. Il a, en outre, été discuté de la possibilité pour le demandeur de déposer une plainte pénale. L'autorité d'engagement a ainsi montré son appui au demandeur face à cette situation. De même, les collègues du demandeur ont réprimé ce « *type de lynchage* ». V._____, Directrice de la BCU, a été entendue en qualité de témoin à ce sujet à l'audience du 21 octobre 2015. Elle a déclaré que la BCU avait également entrepris de thématiser le sujet avec la Fédération des associations d'étudiant-e-s de l'UNIL (FAE) afin

qu'elle ouvre la discussion avec les étudiants, pour qu'ils comprennent qu'il s'agissait de choses qu'ils ne pouvaient pas du tout faire.

La BCU s'est également renseignée sur le comportement du demandeur avec les étudiants en salle de lecture et a constaté, à cette occasion, qu'il n'était pas adéquat. Les déclarations du témoin V. _____ corroborent ce qui précède. Celle-ci a expliqué qu' « *il s'agissait de l'autre revers de la médaille* ». Elle a toutefois précisé que la surveillance des étudiants, dont était responsable le demandeur, était délicate, car il fallait rappeler les gens à l'ordre sans déclencher un conflit. Il fallait faire respecter les règlements sans que les choses dégénèrent. La Directrice de la BCU a ajouté qu'il était difficile pour le demandeur d'exécuter une telle tâche, car il n'avait pas de formation en ce sens. Il avait dès lors été décidé qu'il valait mieux le retirer de cette confrontation avec les étudiants. Le témoin a en outre précisé qu'aujourd'hui, les bibliothécaires, et non le personnel de la logistique, avaient pour tâche de rappeler les gens à l'ordre dans la bibliothèque. Selon la Directrice de la BCU, peu à peu, la présence du demandeur dans le secteur libre accès ne faisait plus de sens, en tous les cas pas pour certaines tâches.

La Directrice de la BCU a également confirmé que, par conséquent, la tâche de surveillance des étudiants en salle de lecture avait été retirée au demandeur et confiée à d'autres collaborateurs.

Le demandeur avait des problèmes relationnels avec certains de ses collègues, notamment avec son chef direct, et avec des étudiants. La Directrice de la BCU a déclaré avoir remarqué, en été 2011, que quelque chose n'allait pas entre le demandeur et son chef direct. Elle avait alors interrogé le demandeur à ce sujet, mais celui-ci n'avait pas souhaité lui en parler. Elle l'avait alors informé que, s'il y avait un souci, il pouvait s'adresser aux RH.

Par courrier du 17 janvier 2011, la Cheffe de Service a informé le demandeur qu'il bénéficierait d'une « *augmentation annuelle*

supplémentaire », compte tenu de « *l'excellence de [ses] prestations à la Bibliothèque cantonale et universitaire* ».

Au mois de mai 2011, le demandeur a informé son chef direct, qu'en raison de problèmes de dos, il ne pouvait plus soulever de poids excédant 25 kg. Il lui a remis un certificat médical à ce propos.

Le 25 mai 2011, une séance s'est tenue en présence du demandeur et de son chef direct notamment, suite aux tensions survenues. Lors de cette séance, il a notamment été question de faits ressentis comme des représailles par le demandeur. À ce propos, ce dernier a été informé que la BCU allait tout faire pour respecter le certificat médical recommandant de ne pas porter des charges supérieures à 25 kg. La nécessité de revoir le cahier des charges du demandeur en raison de la disparition de certaines de ses tâches a également été abordée. De son côté, le demandeur a reconnu avoir vécu une période difficile et avoir paniqué.

À cet égard, le témoin G. _____ a expliqué que le chef direct du demandeur avait dit à ce dernier qu'il ne savait plus quoi lui donner comme travail en attendant que son dos aille mieux. Elle a précisé qu'il avait essayé de lui donner des petites tâches, notamment à l'étiquetage, ou des tâches de photocopie, mais pas de manutention. Egalement entendue au sujet des tâches confiées au demandeur suite au certificat médical précité, la Directrice de la BCU a confirmé que des tâches compatibles avec son état de santé et avec ses compétences lui avaient alors été confiées.

Le 13 septembre 2011, la responsable RH de la BCU a adressé un courrier au médecin cantonal adjoint afin qu'il puisse recevoir le demandeur. La responsable RH y précisait notamment l'inquiétude de la BCU pour la santé de son collaborateur et ajoutait que le chef direct du demandeur était inquiet pour sa sécurité personnelle.

Le demandeur a été en arrêt de travail depuis le mois de septembre 2011.

Le 5 octobre 2011, une seconde séance s'est tenue à la demande du médecin cantonal, afin de rétablir le dialogue entre le demandeur et son chef direct. Le demandeur a pu à nouveau s'exprimer au sujet de ses différends avec ce dernier et de son impression de mise à l'écart.

En fin de séance, les étapes suivantes ont été fixées :

« *1^{er} temps : [le demandeur] continue à consulter ses médecins et prend son temps pour se soigner et se rétablir.*

2^e temps : [Le chef direct du demandeur] va refondre le CDC (ndr : cahier des charges) [du demandeur] et en créer un nouveau correspondant aux besoins de la BCUL.

3^e temps : quand [le demandeur] reprendra son travail à 100%, une discussion sur le nouveau CDC aura lieu avec [le demandeur] ».

Le 8 novembre 2011, le médecin du demandeur a adressé un courrier au médecin cantonal. Il l'a notamment informé du fait que l'arrêt de travail était justifié par le conflit qui opposait le demandeur à son chef direct. Faisant référence au procès-verbal de la séance du 5 octobre 2011, particulièrement au fait que, lorsque le demandeur reprendrait le travail à 100%, une discussion sur le nouveau cahier des charges aurait lieu, le médecin a indiqué que son patient craignait un licenciement à son retour, sous prétexte qu'il ne correspondait pas au nouveau cahier des charges. Il a finalement expliqué que le demandeur était prêt à reprendre le travail si des garanties lui étaient octroyées concernant son emploi. En *post scriptum*, le médecin a précisé que le demandeur était prêt à accepter un nouvel emploi au sein de l'Etat de Vaud si une réorientation professionnelle était nécessaire.

Le 28 novembre 2011, le demandeur a établi un « *descriptif du comportement de [son] chef [direct] à son égard* ». Ce dernier a répondu

point par point aux allégations du demandeur. Ses explications ont été considérées par l'autorité d'engagement comme des plus crédibles. Le témoin V._____ a confirmé que des « *listes de griefs* » avaient effectivement circulé. Le chef direct du demandeur y avait répondu.

Par courrier du 29 novembre 2011, adressé à la responsable RH de la BCU, l'Unité de santé au travail (ci-après : l'UST) a indiqué que l'état de santé du demandeur permettrait, en théorie, une reprise de travail à 100%. Elle a néanmoins précisé ce qui suit :

« [...] la situation conflictuelle persistante empêche la reprise de travail. En effet, une reprise dans les mêmes conditions risque d'avoir un effet négatif sur l'état de santé [du demandeur]. [Le demandeur] se trouve très déstabilisé par une refonte de son cahier des charges, craignant la perte de son emploi.

La situation du point de vue médical est stabilisée. Je vous laisse le soin d'évaluer les possibilités de faire avancer cette situation avec votre vision du point de vue des ressources humaines. [...] »

Le 14 décembre 2011, une troisième séance a eu lieu, réunissant les responsables du demandeur, la responsable RH et le demandeur, accompagné de M. B._____ du syndicat SUD. Les relations conflictuelles entre le demandeur et sa hiérarchie ont été abordées. À cette occasion, W._____, responsable financier et infrastructures de la BCU, a indiqué que le problème concernait à la fois le profond changement du cahier des charges du demandeur et « *la personnalité conflictuelle* » de ce dernier. Il a ajouté que le climat de confiance était rompu et qu'il ne voyait pas comment le demandeur pourrait reprendre son poste à la BCU dans le même environnement car il n'avait pas seulement un problème conflictuel avec sa hiérarchie mais aussi avec d'autres collaborateurs de la BCU et de l'UNIL. S'agissant du nouveau cahier des charges du demandeur, le responsable financier et infrastructures a indiqué que le demandeur ne possédait pas toutes les compétences pour le mener à bien. Il a ajouté que la BCU souhaitait trouver une solution qui convienne à tout le monde. Le représentant syndical présent a proposé différentes options pouvant faire l'objet d'une négociation. Quant au demandeur, il s'est déclaré prêt à recommencer à travailler, son dernier certificat

médical étant valable jusqu'au 9 décembre. Il a été précisé que le médecin traitant n'avait pas arrêté de certificat final de reprise de travail à 100%. Le demandeur a en outre expliqué qu'il n'avait jamais menacé personne. Son chef direct, a toutefois relevé qu'il lui avait dit « *tu m'as déclaré la guerre, je me battraï jusqu'au sang* ».

Craignant pour sa sécurité, ce dernier avait en effet pris contact avec le directeur de la sécurité de l'UNIL, M._____. Entendu comme témoin à l'audience du 21 octobre 2015, celui-ci a déclaré qu'il lui avait indiqué les références du formulaire « *menace et urgence sur le lieu de travail* », mais qu'il ne savait pas s'il l'avait ensuite rempli. La Directrice de la BCU a, pour sa part, déclaré que le chef direct du demandeur était effectivement venu lui dire qu'il avait été menacé de mort et que la BCU devait porter plainte. Elle a précisé que cela n'était pas possible et que la plainte devait être faite à titre personnel.

À l'issue de la séance du 14 décembre 2011, le représentant syndical du demandeur a indiqué qu'il souhaitait consulter le dossier personnel du demandeur. Il a ajouté qu'il allait formaliser des solutions sous la forme d'un courrier qu'il communiquerait à la BCU après l'entretien du demandeur avec la Directrice de la BCU, le 21 décembre 2011.

Le 21 décembre 2011, une séance s'est déroulée en présence notamment du demandeur, de son représentant syndical, de la Directrice de la BCU et, pour l'autorité d'engagement, du responsable administratif du SERAC.

Au sujet des différentes séances organisées avec le demandeur, le témoin G._____ a déclaré que la BCU avait été très vite mise au courant des tensions qui existaient avec le demandeur. Ces séances avaient été faites pour rétablir les choses. Cela n'avait pas fonctionné.

Le demandeur n'a pas fait appel au Groupe Impact, lequel a pour mission d'établir les faits dans les situations de harcèlement psychologique ou sexuel.

Le 18 janvier 2012, un certificat médical a été établi par le médecin du demandeur. Il comportait la note manuscrite suivante :

« La capacité de travail est de 100% sur le plan médical mais de 0% dans l'activité actuelle comme déjà signalé tant qu'une solution à ce conflit du travail n'est pas résolue de façon ou une autre (sic !) »

Le 20 mars 2012, sous la plume de son conseil, Me Patrick MANGOLD, le demandeur a repris contact avec l'autorité d'engagement. L'organisation d'une rencontre était notamment sollicitée afin de *« discuter de la suite à donner à cette affaire, en particulier dans une perspective, appuyée d'ailleurs par le médecin cantonal lui-même, de remplacement professionnel »*.

Par courrier du 10 avril 2012, faisant suite à celui du demandeur, l'autorité d'engagement a informé ce dernier qu'elle était également favorable à une solution de remplacement professionnel. Le contenu de ce courrier est repris ci-après :



Département formation,
jeunesse, culture / DFJC

La Cheffe du Service
des affaires culturelles

Rue du Grand-Pré 5
1014 Lausanne



Monsieur
Patrick MANGOLD
Avocat
5, Place St-François
Case postale 7108
1002 LAUSANNE

Réf. : BW/hmt

Lausanne, le 10 avril 2012

M. I. _____

Monsieur,

Votre courrier du 20 mars dernier nous est bien parvenu et a retenu toute notre attention.

Comme votre mandant vous l'aura certainement indiqué, une rencontre s'est tenue en date du 21 décembre 2011 dans les locaux de la BCU Lausanne. I. _____ et son représentant syndical M. B. _____ ont été reçus par la directrice Mme V. _____, par le responsable finance et infrastructure M. W. _____, et par mon adjoint, M. D. _____ responsable administratif du SERAC, représentant l'autorité d'engagement à cette occasion.

Cette séance avait pour objet de clarifier les positions respectives de chaque partie. A son terme, M. B. _____ s'était engagé à nous communiquer par écrit les revendications de M. Al-Mohtar, communication qui ne nous a jamais été adressée à ce jour. Nous prenons donc acte par votre courrier du changement d'interlocuteur concernant ce dossier.

Nous relevons que votre position s'oriente en direction d'une solution de remplacement professionnel. Nous sommes également favorables à cette option. Dans cette perspective, le dossier de M. I. _____ a été signalé au secteur Case Management du Service du personnel de l'Etat de Vaud (STEV) ainsi qu'au Responsable ressources humaines (RRH) du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC).

Cette recherche de remplacement peut être longue car les solutions de transfert définitif au sein de l'administration cantonale sont tributaires de l'existence de postes vacants dans les services d'accueil potentiels. Cette démarche implique également une collaboration active de votre mandant.

Nous sommes tout à fait disposés à vous rencontrer pour discuter de vive voix de la suite à donner à ce dossier. L'agenda des prochaines semaines étant particulièrement chargé, nous vous proposons une rencontre en date du 16 mai 2012 à 9h30. Dans l'intervalle, nous nous permettrons de vous contacter par téléphone à la fin de ce mois afin de nous assurer de votre disponibilité ou, le cas échéant, de trouver une autre date à votre convenance.

En vous souhaitant une bonne réception de la présente, nous vous présentons, Monsieur, nos salutations distinguées.

La cheffe de Service :

(signature manuscrite)

Le 16 mai 2012 s'est déroulée une séance réunissant le demandeur, son conseil et un représentant de l'autorité d'engagement. Les parties sont parvenues à la conclusion que la dégradation des rapports de travail avec le demandeur était devenue irréversible et que le SERAC aiderait et appuierait celui-ci dans sa recherche d'emploi jusqu'en septembre 2012, date à laquelle il a été convenu qu'un point de situation serait fait.

Le demandeur a entrepris des démarches dans le but de trouver un nouvel emploi.

En juin 2012, il a déposé une demande auprès de l'Assurance-Invalidité. L'Office AI a rendu son rapport initial le 18 octobre 2012. Il en ressort notamment ceci :

« Sur le plan professionnel, le Dr. N. _____ nous confirme que l'incapacité de travail attestée est le résultat de la relation tendue et conflictuelle avec son chef. Sans ce conflit rien ne s'oppose dans le dossier à une pleine capacité de travail. »

Par courriel du 8 juin 2012, le responsable administratif du SERAC a notamment informé le conseil du demandeur que, son dossier étant désormais complet, il allait l'adresser comme convenu au responsable RH du DFJC afin que ce dernier puisse prendre les contacts nécessaires avec les autres départements.

Les parties ont échangé plusieurs autres courriels concernant des offres d'emploi. Ainsi, le 19 juin 2012, le responsable administratif du SERAC a indiqué ceci au demandeur :

« Concernant les offres d'emploi à l'Etat de Vaud, comme celles de concierge au SIPAL (ndr : Service immeubles, patrimoine et logistique), il faut que vous fassiez vous-mêmes acte de candidature.

Je vous remets donc un projet de lettre de postulation qui pourra vous servir de modèle pour d'autres annonces. Je pense que le poste d'aide concierge est le poste le plus approprié à votre profil.

Si cette lettre vous convient, je vous prie de la signer et de l'adresser dans les délais (avant le 25 juin) au SIPAL, avec en annexes vos certificats de travail.

M. C. _____ (ndr : responsable RH du DFJC) ou moi-même approcherons ce service pour lui faire part de votre situation de mobilité et pour leur demander vous recevoir. »

Par courriel du 26 juin 2012, le responsable administratif du SERAC a, entre autres, confirmé au demandeur que le service interviendrait en sa faveur auprès du SIPAL.

Par courriel du 27 juin 2012, le responsable administratif du SERAC a fait parvenir au demandeur une lettre de postulation adaptée au poste qui l'intéressait.

Par courriel du 11 juillet 2012, le responsable RH du Service des Routes a fait savoir au responsable RH du DFJC que la candidature du demandeur au poste d'employé d'entretien des routes n'avait pas été retenue. Il a motivé cette décision par le fait que le profil, en termes de formation et/ou d'expérience, ne correspondait pas à leurs critères. Il a ajouté que la mission du poste se distinguait d'une activité de conciergerie à laquelle pouvait laisser penser l'intitulé.

Le 28 juillet 2012, le demandeur s'est adressé par courriel au responsable administratif du SERAC afin, notamment, de lui demander s'il « *pistonait* » ses candidatures, ou s'il rédigeait seulement ses lettres.

Le même jour, le responsable administratif du SERAC a donné la réponse suivante au demandeur :

« [...] Pour répondre à votre question, nous faisons le maximum pour appuyer votre dossier, mais nous ne pouvons pas obliger les services employeurs à vous recevoir. Il faut comprendre que les services sont totalement autonomes pour choisir leurs collaborateurs et que pour chaque mise au concours il y a des dizaines de dossiers.

Je comprends que ce soit décevant de recevoir une réponse négative, mais il faut continuer de postuler aux offres qui vous intéressent. [...] »

Le 24 août 2012, la Cheffe du SERAC a informé le demandeur qu'en application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud relative au droit au salaire en cas d'incapacité de travail (12 mois à 100%, 3 mois à 80%), la durée de son arrêt de travail impliquait l'adaptation de sa rétribution à 80% à compter du 28 août 2012.

Par courrier du même jour, le conseil du demandeur a indiqué à la Cheffe du SERAC que la réduction à 80% du salaire du demandeur ne

se justifiait aucunement, étant rappelé que l'UST avait considéré, en novembre 2011, qu'il était apte à travailler. Il a également ajouté que le demandeur *« offr[ait] une nouvelle fois ses services pour toute activité correspondant à ses capacités, que ce soit au sein de la BCU, au SERAC ou ailleurs à l'Etat de Vaud »*.

Par courriel du 27 août 2012, comme convenu à la séance du 16 mai 2012, l'autorité d'engagement a repris contact avec le conseil du demandeur pour fixer une entrevue. Il s'agissait de *« faire un point de situation sur les démarches de recherche de transfert en faveur [du demandeur] »*.

Par courriel du 29 août 2012, le demandeur a notamment écrit ceci au responsable administratif du SERAC :

« [...] Lors de notre premier entretien du mois de mai 2012 dans vos locaux [...], je vous ai informé avoir été ouvert à toute proposition de travail.

[...] Je tiens également à vous informé (sic !) que je suis aussi candidat au poste de travail en référence au no. 9747 et 9672. Ayant postulé pour ces deux derniers postes, j'ai reçu une réponse négative, malgré que je retrouve à nouveaux (sic !) ces annonces sur le marché de l'emploi.

Je vous informe être candidat à ce poste, et vous prie de faire le nécessaire afin que j'obtienne ce poste, et que nous puissions enfin mettre un terme à cette affaire. [...] »

Le 30 août 2012, le responsable administratif du SERAC a répondu par courriel au demandeur. Il lui a notamment expliqué qu'il s'agissait d'un poste du SIPAL et que les décisions concernant ce poste ne leur appartenaient pas. Il a précisé que, comme pour les autres offres, le SERAC soutiendrait sa candidature, mais que ce n'était pas ce service qui décidait du choix du candidat pour ce poste.

Le 2 novembre 2012, la Cheffe du SERAC a adressé un courrier au demandeur pour lui signifier qu'en application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, la durée de son arrêt de travail impliquait la suppression de sa rétribution à 100% à compter du 23 novembre 2012. Cette mesure prenait effet avec le salaire du mois de novembre 2012.

Dans le courant du mois de novembre 2012, l'autorité d'engagement a reçu plusieurs courriels et lettres de collaborateurs et de collègues de la BCU, faisant part de leurs craintes au sujet de la reprise de service éventuelle du demandeur. Le témoin G. _____ est l'auteure de l'un des courriels dans lequel elle s'est exprimée au nom du témoin V. _____ et du chef direct du demandeur. Elle a notamment décrit le demandeur comme « *quelqu'un parfois très gentil mais aussi parfois agressif* » et a achevé son courriel en ces termes :

« Nous nous inquiétons également de l'impact qu'aurait sa présence sur l'ambiance au sein des autres collaborateurs qui ne veulent plus travailler avec lui et qui le craignent. Sa présence ne ferait que d'alimenter un climat de peur et de tensions. »

Le chef direct du demandeur a également adressé un courrier à ce sujet à la Cheffe du SERAC. Il y exposait notamment ceci :

« Les collaborateurs de la logistique de distribution et de transport avec lesquels [le demandeur] devrait travailler ne veulent plus travailler avec lui. Ils se sentent en danger, car [le demandeur] a un comportement imprévisible, impulsif, violent et agressif, il l'a déjà montré. En plus c'est un élément perturbateur. »

Un collaborateur auteur d'un autre courrier décrit le demandeur comme une personne « *manipulatrice, cherchant sans cesse les conflits* ».

L'autorité d'engagement a pris des mesures pour assurer la sécurité sur le campus de l'UNIL. Le Directeur de la sécurité a confirmé ce qui précède, précisant que lorsque le chef direct du demandeur craignait pour lui, les rondes dans le secteur de la BCU avaient été renforcées. À une occasion, lorsque le demandeur était en arrêt, la sécurité l'avait croisé sur le site et lui avait demandé de partir, ce qu'il avait fait sans aucun problème. Le témoin a précisé qu'il fallait parfois « *remettre l'église au milieu du village* » avec le demandeur, mais qu'en discutant avec lui cela se passait très bien.

Le 19 février 2013, l'Office AI a rendu une première décision de refus de prestations.

Le rapport médical établi le 14 mars 2013 par les Docteurs R._____, A._____ et X._____ à l'attention du médecin-conseil de l'Office AI apportait des renseignements complémentaires suite à la décision de refus des prestations rendue par l'Office AI. Il était notamment mentionné ceci :

« [...] Jusqu'à il y a peu, les raisons de son incapacité de travail étaient le résultat de la relation tendue avec son chef. Dès lors, sa capacité de travail était entière sans ce conflit et il s'agissait d'une problématique de ressources humaines. [...] ».

Par arrêt du 29 juillet 2013, la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, saisie d'un recours du demandeur, a annulé la décision du 19 février 2013 et renvoyé la cause à l'Office AI pour instruction complémentaire.

Le 15 avril 2014, l'Office AI a rendu une seconde décision de refus de prestations en faveur du demandeur.

Le 30 octobre 2015, le Docteur O._____ a établi un certificat médical précisant que la capacité de travail du demandeur était actuellement nulle.

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

3. Le 29 août 2012, le demandeur a déposé une requête de conciliation auprès du TRIPAC afin de contester la décision du 24 août 2012 concernant la réduction de son salaire à 80%. Il a également requis, à titre de mesures provisionnelles, l'effet suspensif de la décision précitée, au motif que sa mise en application privait le demandeur de 20% de son salaire.

L'audience de mesures provisionnelles s'est tenue le 3 septembre 2012.

Par ordonnance de mesures provisionnelles rendue le 3 septembre 2012, la Présidente du TRIPAC a rejeté la requête d'effet suspensif.

Le 18 octobre 2012, une audience de conciliation a été tenue, au terme de laquelle aucun accord n'a été trouvé entre les parties. Une autorisation de procéder a par conséquent été délivrée au demandeur le 19 octobre 2012.

Le 5 novembre 2012, le demandeur a déposé une seconde requête de conciliation auprès du TRIPAC tendant à contester la décision du 2 novembre 2012. Il a également requis l'effet suspensif de dite décision.

Le 12 décembre 2012, au terme de l'audience de conciliation, celle-ci ayant échoué, une autorisation de procéder a été délivrée au demandeur.

Dans l'intervalle, par ordonnance de mesures provisionnelles du 14 novembre 2012, dont les motifs ont été notifiés le 17 décembre 2012, la Présidente du TRIPAC a admis la requête d'effet suspensif. La décision du 2 novembre 2012 a par conséquent été suspendue jusqu'à droit connu quant à l'action au fond.

L'appel interjeté par le défendeur le 28 décembre 2012 à l'encontre de l'ordonnance de mesures provisionnelles précitée a été rejeté par la Juge déléguée de la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal dans un arrêt du 2 avril 2013 (CACI 2 avril 2013/183).

Le 24 janvier 2013, par l'intermédiaire de son conseil, le demandeur a déposé une demande au fond auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces et des autorisations de procéder

du 19 octobre 2012 et du 12 décembre 2012. Il a pris les conclusions suivantes sous suite de frais et dépens :

« Préalablement :

I. La jonction des causes CT12.065169 et CT12.047806 portant sur les contestations des décisions émanant de l'ETAT DE VAUD respectivement du 24 août 2012 et 2 novembre 2012 à l'encontre [du demandeur] est admise.

Principalement :

II. La décision du 24 août 2012 émise par le défendeur est annulée.

III. La décision du 2 novembre 2012 émise par le défendeur est annulée.

IV. Le défendeur est débiteur du demandeur d'un montant de CHF 10'000.-, à titre d'indemnité pour tort moral. »

Par courrier du 4 février 2013, faisant suite au courrier du Tribunal le priant d'indiquer la valeur litigieuse de la présente procédure, le conseil du demandeur a chiffré celle-ci à 10'000 francs.

Par courrier du 12 février 2013, dans le délai qui lui était imparti à cet effet, le défendeur a indiqué ne pas s'opposer à la jonction des deux causes portant sur les contestations des décisions du 24 août 2012 et du 2 novembre 2012.

Par courrier du même jour, le Tribunal a informé les parties que les deux causes étaient jointes.

En date du 14 mars 2013, le défendeur a déposé un mémoire réponse, dans lequel il a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par le demandeur au pied de sa demande du 24 janvier 2013. Il a en outre contesté la valeur litigieuse chiffrée à 10'000 fr. par le demandeur. Se fondant sur l'art. 92 al. 1 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 271), il a estimé que celle-ci s'élevait au moins à 1'492'280 fr. 80, le revenu mensuel du demandeur devant être capitalisé jusqu'à l'âge de sa retraite.

Le 10 juin 2013, dans le délai prolongé qui lui avait été imparti, le demandeur a déposé une réplique. S'agissant de la valeur litigieuse, il a considéré que ses conclusions portaient sur l'annulation de décisions émises par le défendeur. Le paiement de son salaire n'était ainsi qu'une conséquence de la réponse donnée à cette question. Il a en outre relevé que, si la valeur litigieuse devait être déterminée sur la base du salaire capitalisé, elle devrait être réduite en équité conformément à l'art. 10 TFJC (Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2001 ; RSV 270.11.5).

Le 8 août 2013, le défendeur a déposé une duplique. Il a maintenu sa position s'agissant de la valeur litigieuse.

Par courrier du 13 août 2013, le Tribunal a informé les parties que l'annulation requise des deux décisions litigieuses ne relevait pas d'une décision gracieuse. Les conséquences salariales pour le demandeur devaient donc constituer la valeur litigieuse, soit 1'492'280 fr. 80. Ce montant était composé du salaire capitalisé du demandeur jusqu'à l'âge de la retraite, augmenté d'un montant de 10'000 fr. au titre de tort moral.

Par courrier du 13 août 2013, le Tribunal a prié le demandeur d'effectuer un dépôt de 15'192 fr. 10 à titre d'avance de frais pour la procédure qu'il avait engagée.

Par acte du 26 août 2013, le demandeur a interjeté un recours à l'encontre de la décision d'avance de frais auprès de la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal.

Dans un arrêt du 14 novembre 2013, dont les motifs ont été notifiés le 3 décembre 2013, la Chambre des recours civile a rejeté le recours du demandeur.

Par acte du 24 décembre 2013, le demandeur a déposé un recours auprès du Tribunal fédéral à l'encontre de l'arrêt rendu par la Chambre des recours civile.

Dans un arrêt du 17 juin 2014, la Ire Cour de droit social du Tribunal fédéral a rejeté le recours du demandeur (TF 8C_924/2013 du 17 juin 2014) s'agissant de l'avance de frais.

Le 28 avril 2015, une audience de premières plaidoiries a été tenue par la Présidente du Tribunal de céans ; l'ordonnance de preuves a été notifiée aux parties le lendemain.

Par courrier du 4 octobre 2015, le chef direct du demandeur, cité à comparaître en qualité de témoin, a requis sa dispense de comparution, certificat médical à l'appui.

Invité à se déterminer sur la dispense de comparution du témoin précité, le défendeur a maintenu sa demande d'audition.

Par courrier du 19 octobre 2015, le Tribunal a informé le témoin concerné qu'il était dispensé de comparaître en l'état, mais qu'il serait reconvoqué ultérieurement.

En dates du 20 octobre 2015, 21 octobre 2015, 10 novembre 2015, le Tribunal de céans a tenu trois audiences d'instruction et de jugement. Les témoins U._____, G._____, V._____, M._____ et T._____, au bénéfice d'une autorisation de témoigner, ont été entendus. Dans la mesure utile et pour autant qu'ils n'aient pas été repris précédemment, leurs propos sont repris ci-après.

G._____, responsable RH de la BCU, a déclaré, s'agissant de la création de postes au sein de la BCU, qu'un service tel que celui-ci ne pouvait pas augmenter le nombre de postes à sa guise. Elle a précisé qu'il était possible de modifier un poste pour en créer un nouveau uniquement lorsque le poste était vacant. Pour obtenir des ETP (ndr : équivalent temps plein) supplémentaires, le service concerné devait déposer une demande au Conseil d'Etat qui décidait si des ETP supplémentaires seraient donnés ou non.

Le 3 novembre 2015, dans le délai imparti par le Tribunal à l'audience du 20 octobre 2015 pour produire une attestation actualisée concernant sa capacité de travail, le demandeur a produit plusieurs pièces à ce sujet. Il a été tenu compte de leur teneur ci-dessus, dans la mesure utile.

À la reprise de l'audience le 10 novembre 2015, le défendeur a renoncé à l'audition, en qualité de témoin, du chef direct du demandeur. Le Tribunal a clos l'instruction. Les parties ont plaidé en maintenant leurs conclusions respectives.

Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été notifié aux parties le 20 novembre 2015. Par courriers du 23, respectivement du 24 novembre 2015, les parties en ont chacune 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 (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, 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 est lié par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par le Service des affaires culturelles. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Le présent litige, relatif à l'annulation de deux décisions de réduction, respectivement

d'annulation, du salaire en cas d'incapacité de travail, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272). L'art. 16 al. 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, le demandeur a introduit deux procédures de conciliation, le 29 août 2012 et le 5 novembre 2012, afin de contester les décisions rendues par le défendeur le 24 août 2012, respectivement le 2 novembre 2012. La conciliation du 18 octobre 2012 et celle du 12 décembre 2012 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré, à l'issue de chaque audience de conciliation, une autorisation de procéder au demandeur. Le 24 janvier 2013, le demandeur a déposé une demande auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

II. a) Le demandeur fait principalement valoir qu'aucune pénalisation pour épuisement de son droit au salaire ne peut lui être imposée et que les deux décisions y relatives, rendues par le défendeur, doivent être annulées. Dans sa demande, il soutient avoir été en arrêt de travail à 100% depuis le mois de septembre 2011. Au fil de la procédure, il a toutefois avancé qu'il était apte à travailler depuis le mois de décembre 2011 et qu'il avait offert ses services au défendeur. Seules des raisons ayant trait aux ressources humaines l'auraient empêché de réintégrer sa place de travail. Le défendeur n'aurait, du reste, pas mis en œuvre les

moyens nécessaires permettant au demandeur de reprendre son poste, contrairement aux préconisations de l'UST. Se prévalant d'une pleine capacité de travail dès le mois de décembre 2011, le demandeur considère par conséquent que son employeur était en demeure d'accepter ses services et que, dès lors, ce dernier ne pouvait pas procéder à une réduction de son droit au salaire en cas d'incapacité.

De son côté, le défendeur estime qu'il ressort des différents certificats médicaux produits par le demandeur que celui-ci est inapte à travailler au poste pour lequel il a été engagé, de sorte qu'il ne s'agirait pas d'un cas de demeure de l'employeur. Il soutient en outre que l'autorité d'engagement n'a pas l'obligation de proposer un nouveau poste de travail à son employé en cas d'incapacité de travail et qu'un transfert relève du libre pouvoir d'appréciation de l'autorité d'engagement concernée, de sorte qu'il ne peut être imposé. Partant, le défendeur en conclut qu'il n'a fait qu'appliquer la législation sur le personnel.

b) Conformément à l'art. 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat de Vaud ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a) ou sous la forme d'une indemnité ou émolument (lettre b). Selon l'art. 33 al. 1 LPers, le Conseil d'Etat arrête le droit au paiement du salaire en cas d'incapacité de travail et de service militaire ou civil. Aux termes de l'art. 58 al. 1 let b RLPers (règlement général d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; RSV 172.31.1), en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, le salaire est payé, pour les collaborateurs engagés par contrat de durée indéterminée, en entier pendant les douze premiers mois et au quatre cinquième pendant les trois mois suivants. Au-delà de quinze mois, le droit au salaire cesse.

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, Werner, *Incapacité de travail « à géométrie variable »*, in : Liber amicorum Gabriel Aubert, Zurich 2015, p.163). L'on parle alors

d'incapacité de travail « à *géométrie variable* » ou d'incapacité de travail limitée à une place de travail (*Arbeitsplatsbezogene Arbeitsunfähigkeit*). La relativisation de l'arrêt de travail à un poste précis ou à un type d'activité précise peut être due à un accident, 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 l'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, Olivier, *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 (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), dans la mesure où l'empêchement de travailler est une notion fonctionnelle en relation avec l'emploi considéré (WYLER, Rémy / HEINZER, Boris, *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, Ullin / VON KAENEL, Adrian / RUDOLPH, Roger, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*, 7^e éd., Zurich 2012, p. 1083 ad art. 336c).

Bien que l'art. 324a CO ne soit pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1 CO), l'on peut s'y référer à titre de droit cantonal supplétif, le système prévu par l'art. 58 RLPers-VD pour le paiement du salaire en cas d'incapacité de travail étant similaire à celui de l'art. 324a CO.

c) En l'espèce, plusieurs certificats médicaux constatent l'incapacité de travail du demandeur, qui a débuté au mois de septembre 2011. Contrairement à ce que ce dernier prétend, il n'était pas apte à travailler inconditionnellement dès le 1^{er} décembre 2011. En effet, il ressort du courrier de l'UST du 29 novembre 2011 que, malgré une capacité de travail de 100%, le demandeur n'était pas apte à travailler à son poste en raison de la situation conflictuelle avec son chef direct. De même, le certificat médical du 18 janvier 2012, dont la validité n'a pas été mise en doute par le défendeur, atteste d'une telle incapacité limitée à une place de travail. Cet empêchement, en relation avec l'emploi considéré, constitue une incapacité de travail entraînant l'application de l'art. 58 RLPers-VD.

Au vu de ce qui précède, l'argument de la demeure du créancier, invoqué par le demandeur, tombe à faux. Cette notion suppose que le débiteur soit en mesure et prêt à exécuter sa prestation telle que prévue dans le contrat (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 194). Or, en raison de son incapacité limitée à sa place de travail, le demandeur n'était précisément pas en mesure d'exécuter sa prestation conformément à son contrat de travail.

En définitive, c'est à juste titre que le demandeur a perçu la totalité de son salaire durant douze mois, puis 80% de celui-ci durant trois mois, selon décision du défendeur du 24 août 2012. Son droit au salaire a pris fin le 23 novembre 2012, conformément à la seconde décision rendue par le défendeur le 2 novembre 2012. Le Tribunal de céans constate que le défendeur a correctement appliqué l'art. 58 RLPers-VD. Partant, les décisions du 24 août 2012 et du 2 novembre 2012 sont valables, de sorte que les conclusions du demandeur tendant à leur annulation sont rejetées.

C'est également en vain que le demandeur soutient qu'il aurait droit au salaire, du fait que le défendeur avait l'obligation de le replacer. En effet, ce moyen sera écarté pour les mêmes motifs que ceux développés ci-dessous s'agissant du rejet de l'indemnité pour tort moral (voir consid. III ci-après).

III. a) Dans un second moyen, le demandeur prétend au versement, par le défendeur, d'une indemnité de 10'000 fr. pour l'atteinte causée à sa personnalité. Dans sa demande, il a fondé sa prétention en réparation du tort moral sur les différents comportements qu'il aurait subis sur son lieu de travail. Le demandeur se serait en effet plaint de différentes atteintes et en aurait référé à sa hiérarchie à de nombreuses reprises, sans que celle-ci ne prenne les mesures nécessaires pour protéger sa personnalité. À l'audience de jugement, le demandeur a plaidé que cette indemnité était fondée sur son droit à être occupé dans les tâches pour lesquelles il avait été engagé et non sur un éventuel cas de *mobbing*.

Le défendeur conclut au rejet de cette conclusion, arguant que les problèmes relationnels impliquant le demandeur relevaient du conflit de personnes et non de harcèlement psychologique (*mobbing*). Ils auraient en outre toujours été pris au sérieux et le défendeur aurait tout entrepris pour résoudre le conflit, notamment lors de diverses séances entre les acteurs concernés. L'autorité d'engagement ne serait dès lors pas restée inactive et aurait pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la personnalité du demandeur et celle des autres collaborateurs.

b) Selon l'art. 5 al. 3 LPers-VD, le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le *mobbing*. L'art. 7 al. RLPers-VD dispose par ailleurs que l'Etat dédommage le collaborateur qui a subi, dans l'exercice de son activité professionnelle, de la part d'un autre collaborateur, une atteinte grave non matérielle ayant entraîné un préjudice. La protection de la personnalité des collaborateurs de l'administration cantonale est également régie par le règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (ci-après : RCTH ; RSV 172.31.7).

Selon l'article 21 al.1 LPers-VD, l'autorité d'engagement peut charger le collaborateur d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou convenir avec lui d'un transfert ou le transférer :

« a. par entente réciproque, notamment lorsque le collaborateur le demande ou que le transfert s'inscrit dans un plan de relève.

b. lorsqu'une réorganisation entraîne une modification profonde du cahier des charges ou une suppression du poste,

c. lorsque l'organisation du travail et les besoins du service l'exigent. »

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

Le droit du travailleur d'être occupé découle de l'art. 328 CO (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 360). Toutefois, la question de savoir si le droit suisse confère au travailleur un véritable droit d'être occupé ayant pour corollaire l'obligation de l'employeur de fournir du travail à ses employés est controversée et a été laissée ouverte par le Tribunal fédéral (TF 4C_240/2000 du 2 février 2001, consid 3. b) bb) aaa)).

L'art. 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1^{er} CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'art. 328 CO. Dès lors, comme la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ne contient pas de dispositions particulières concernant l'évaluation

du tort moral, il convient de s'inspirer des principes tirés de l'art. 49 CO, appliqués à titre de droit cantonal supplétif (TF 8C_910/2011, du 27 juillet 2012, consid. 5.1 et les réf.). Cette disposition suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (TF 6B_772/2014, du 13 janvier 2015, consid. 3.2 et les réf.). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 c. 5.1).

S'agissant du fardeau de la preuve, il incombe à la partie qui se dit victime de l'atteinte (art. 42 al. 1 CO applicable par le renvoi de l'art. 99 al. 3 CO).

c) En l'espèce, pour le demandeur, le fait de rester inoccupé durant dix mois est constitutif d'une atteinte à sa personnalité. Cette longue période d'inoccupation a été ressentie comme une grave souffrance psychologique. Cela ne signifie pourtant pas encore que la violation de ses droits de la personnalité soit imputable à l'employeur défendeur. En effet, il sied de rappeler que le demandeur était en incapacité de travail limitée à sa place de travail (cf. chiffre II. ci-dessus). Il en résultait forcément une période d'inoccupation à son poste. Le Tribunal constate néanmoins que le défendeur a entrepris des démarches pour aider le demandeur à trouver une solution de remplacement professionnel, solution du reste souhaitée par les deux parties pour résoudre la dégradation des rapports de travail avec le demandeur.

Le TRIPAC a déjà jugé, dans le contexte d'une suppression de poste, que le collaborateur de l'Etat ne bénéficie pas d'un droit à être transféré (TRIPAC, TR05.008889 du 22 octobre 2008, consid. 4.b)), mais que l'art. 62 al. 1 LPers-VD impose à l'Etat de pourvoir activement au reclassement de ses collaborateurs par des mesures concrètes (*Ibidem*, consid. 4. d)). La Cour de céans constate que le transfert du collaborateur est la première mesure imposée par la loi dans le cadre d'une suppression

de poste. Au contraire, le transfert envisagé dans le cas d'espèce représente une mesure choisie par les parties pour résoudre les difficultés professionnelles du demandeur, lesquelles n'avaient trouvé aucune issue favorable suite aux nombreuses séances organisées par le défendeur. Dans ces circonstances, le Tribunal de céans considère qu'il ne peut être imposé au défendeur de pourvoir activement au reclassement du demandeur. L'on ne peut exiger de lui de prendre les mêmes mesures qu'en cas de suppression de poste. Par conséquent, force est de reconnaître que les démarches entreprises en l'espèce par le défendeur pour protéger la personnalité du demandeur étaient adéquates.

En effet, face aux difficultés professionnelles rencontrées par le demandeur, pas moins de quatre séances ont été organisées entre les mois de mai et décembre 2011. La responsable des ressources humaines a en outre contacté le médecin cantonal en septembre 2011, précisant s'inquiéter pour la santé de son collaborateur. À ce stade déjà, l'on constate que le défendeur n'est pas resté inactif. Les séances précitées, dont l'une a été organisée à la demande du médecin cantonal, se sont cependant révélées infructueuses, comme l'a confirmé le témoin G._____. Dès lors, au vu de l'incapacité du demandeur limitée à son poste, la solution d'un remplacement professionnel est apparue aux parties comme la plus appropriée. Le SERAC, par l'intermédiaire de son responsable administratif, a alors transmis le dossier complet du demandeur au responsable RH du DFJC pour que des contacts soient pris avec les autres départements. Des modèles de lettre de postulation ont en outre été proposés au demandeur, et le SERAC s'est engagé à approcher les services auprès desquels son collaborateur postulait. Par ailleurs, à tout le moins dans le courrier du 10 avril 2012 et dans le courriel du 28 juillet 2012, il a été précisé au demandeur que les solutions de transfert définitif étaient tributaires de l'existence de postes vacants et que le SERAC ne pouvait pas obliger les services employeurs à recevoir le demandeur, ceux-ci étant totalement autonomes pour le choix de leurs collaborateurs. Le demandeur a été encouragé à continuer ses postulations. Il ne peut enfin être reproché au défendeur de ne pas avoir occupé le demandeur au sein de la BCU. En effet, les témoignages et les

pièces au dossier démontrent que cette alternative était inenvisageable. Malgré la possibilité de déposer une demande au Conseil d'Etat afin d'obtenir la création d'un poste supplémentaire, il était impossible d'occuper utilement le demandeur au sein de la BCU, sans qu'il ne soit subordonné à son précédent chef direct.

Il est vrai que la mesure souhaitée, soit le transfert, ne s'est finalement pas réalisée. Sa concrétisation ne dépendait toutefois pas uniquement du défendeur, auquel on ne peut dès lors reprocher une inexécution particulièrement fautive de ses obligations contractuelles visant à protéger la personnalité du demandeur.

Au vu de ce qui précède, la souffrance prétendument ressentie par le demandeur suite à la période d'inoccupation découlant de son incapacité de travail n'est pas imputable au défendeur, qui a entrepris les démarches adéquates en vue d'un remplacement professionnel du demandeur. Partant, la conclusion en allocation d'une indemnité pour tort moral prise par le demandeur est rejetée.

IV. a) Par ordonnance de mesures provisionnelles du 14 novembre 2012, la Présidente du Tribunal de céans a admis la requête d'effet suspensif déposée par le demandeur requérant. La décision du défendeur du 2 novembre 2012 a par conséquent été suspendue jusqu'à droit connu quant à l'action au fond.

b) En application de l'art. 268 al. 2 CPC, l'entrée en force de la présente décision sur le fond entraîne la caducité des mesures provisionnelles rendues le 14 novembre 2012.

V. a) La valeur litigieuse de la présente cause s'élève à 1'492'280 fr. 80.

b) Aux termes de l'article 106 alinéa 1 CPC, les frais, qui comprennent les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC), sont mis à la charge de la partie succombante.

c) Les frais judiciaires de la présente cause sont dès lors arrêtés à 15'467 fr. 10 [art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18 TFJC (tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.15)] et mis à la charge du demandeur, qui succombe. Ce montant comprend celui de 275 fr. relatif aux frais d'audition et d'indemnisation des témoins. Il est compensé par les avances de frais effectuées par le demandeur.

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, le défendeur n'ayant pas engagé de frais externes pour la présente procédure.

Par ces motifs,
statuant immédiatement, au complet et à huis clos,
le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale :

I. **rejette** les conclusions prises par le demandeur I. _____ au pied de sa demande du 24 janvier 2013 ;

II. **arrête** les frais de la présente cause à 15'467 fr. 10 (quinze mille quatre cent soixante-sept francs et dix centimes) et les met à la charge du demandeur I. _____ ;

III. **dit** qu'il n'est pas alloué de dépens.

La présidente :

La greffière :

Juliette PERRIN, v.-p.

Charlotte ZUFFEREY

Du 22 janvier 2016

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 :