

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 8 septembre 2022

dans la cause

Z._____ c/

ETAT DE VAUD

Licenciement avec effet immédiat (art. 61 LPers-VD)

MOTIVATION

Audiences : 26 janvier, 13 juin et 8 septembre 2022

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

Assesseurs : M. Eric TORIEL et Mme Fiona FRIEDLI

Greffier : M. Nathan PETERMANN, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 8 septembre 2022, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) Né le [...] 1967, Z._____ (ci-après : le demandeur) a débuté ses fonctions auprès de l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur) en qualité de [...] le [...] 1995.

b) Le [...] 2004, le demandeur a conclu un nouveau contrat de travail avec le défendeur en qualité de « surveillant A » au sein du Service pénitentiaire (ci-après : SPEN).

c) En 2008, le demandeur a obtenu le diplôme d'agent de détention délivré par le Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire. Par un avenant à son contrat du 4 août 2008, il a été promu « 1^{er} surveillant A ».

d) Le 1^{er} mars 2010, le demandeur a été transféré des [...] à la C._____, à [...], où il a été promu au poste de responsable d'atelier et travaillé jusqu'à son licenciement.

2. Il n'est pas contesté que le demandeur a subi plusieurs épreuves qui l'ont durement affecté sur le plan personnel. En 2007, il a perdu sa mère d'une maladie orpheline. Peu après, l'on a diagnostiqué à ses trois filles une maladie héréditaire rare et incurable en l'état actuel de la médecine. Ces événements l'ont fortement affecté dans sa santé psychologique. Ils ont entraîné plusieurs incapacités de travail. Comme son épouse doit s'occuper à plein temps des filles, son salaire est le seul revenu à disposition du ménage.

3. Depuis 2012, le demandeur a adopté divers comportements lui valant plusieurs procédures disciplinaires.

a) Le 8 novembre 2012, la cheffe du SPEN a mis en garde le demandeur après qu'il eut pris de la nourriture en sortant de l'établissement, quitté son lieu de travail plus tôt que l'horaire prévu sans avertir sa hiérarchie et eu quelques problèmes relationnels avec des collègues. Elle lui a notamment demandé d'adopter un comportement exemplaire dans le cadre de l'exercice de sa fonction et de respecter les directives.

b) Le 25 octobre 2013, le demandeur a reçu un avertissement au sens de l'art. 135 RLPers-VD pour avoir remis un CD gravé à des personnes détenues, violant ainsi la réglementation interne en vigueur.

c) Le 24 mai 2016, le demandeur a une nouvelle fois été averti par la cheffe de service. Il lui a été reproché d'avoir volé deux rouleaux de scotch, emporté une machine de l'atelier à son domicile, introduit du matériel non autorisé dans l'établissement et ainsi ne pas avoir respecté le principe de la séparation rigoureuse de ses affaires personnelles du matériel de l'établissement. Au vu des antécédents du demandeur et du fait que le délai d'épreuve du précédent avertissement courait toujours, l'avertissement a été assorti d'une menace de résiliation du contrat au sens de l'art. 59 LPers-VD.

d) Le 26 mars 2019, le directeur de la C._____ a formellement mis en garde le demandeur. En substance, il lui a été reproché d'avoir omis d'ouvrir la cellule d'une personne détenue du secteur dont il avait la charge et d'avoir manqué à la bonne exécution de sa tâche de nettoyage et de surveillance du sport. Le demandeur ayant eu l'occasion de se déterminer sur ces faits en expliquant être surchargé, le directeur lui a proposé de mettre sur pied une séance avec son responsable hiérarchique afin de cibler les problèmes qu'il évoquait et de trouver des solutions.

4. a) Le 6 novembre 2019, un entretien formel a eu lieu entre le demandeur et le directeur de la C._____. Il a été reproché au demandeur – qui a admis ce fait – d'avoir mis sur le pare-brise de la voiture d'une collègue un mot d'insulte inscrit sur une feuille du jour.

Certains collègues ont également signalé à leur hiérarchie que le demandeur sentait parfois l'alcool en arrivant sur son lieu de travail. Le demandeur a contesté ces faits et s'est déclaré disponible pour un éthylotest.

Il a également été reproché au demandeur d'avoir rencontré des problèmes dans l'organisation de son travail et d'avoir ainsi mal exécuté ses tâches. Le demandeur a fait valoir qu'il était en arrêt maladie à 50%, mais qu'il devait malgré tout accomplir la même charge de travail.

b) Le 14 janvier 2020, un nouvel entretien formel portant sur les faits ci-dessus a eu lieu entre le demandeur, le directeur de la prison et la cheffe de service.

c) Le 29 janvier 2020, le demandeur a été informé, lors d'un entretien et par courrier, qu'une procédure d'avertissement était ouverte à son encontre et qu'il disposait d'un délai de 20 jours pour se déterminer par écrit sur les faits qui lui étaient reprochés. A la fin de l'entretien, la cheffe de service a précisé au demandeur que son contrat serait résilié s'il venait à violer une nouvelle fois les règles ou s'il adoptait un comportement inadéquat.

d) Le 19 février 2020, la cheffe de service a prononcé un avertissement formel au demandeur pour avoir déposé un message injurieux sur la voiture d'une collègue et pour ne pas avoir respecté les instructions de sa hiérarchie. L'avertissement a été assorti d'une menace de résiliation du contrat en application de l'art. 59 LPers-VD.

5. a) Par courrier électronique du vendredi 17 avril 2020 intitulé « recadrage de M. Z._____ », le responsable du secteur Ateliers, Formation - Réinsertion de la C._____ H._____ a informé sa hiérarchie que le même jour en fin d'après-midi, le surveillant-chef M._____ et lui-même s'étaient permis de « recadrer » le demandeur dont le travail ne s'exécutait plus de manière professionnelle.

Selon ce message, des contrôles réguliers auraient révélé que des travaux « ne se font pas ou plus » alors même que le demandeur reçoit du renfort de différents chefs d'atelier dont les ateliers sont fermés depuis la crise sanitaire. Malgré l'aide reçue, l'intéressé resterait très souvent introuvable ou enfermé dans les toilettes de son atelier. Il laisserait les autres collaborateurs travailler à sa place et ne suivrait pas les personnes détenues dans leur travail quotidien. Ses collègues se plaindraient de son comportement.

Le courriel contient une liste de griefs, que le demandeur aurait reconnus. Il y est question de l'attitude passive et du laxisme du demandeur, soit du nettoyage insuffisant ou inexistant du secteur hommes, des salles de visites et de certains étages, de fiches de contrôle non remplies ou non affichées, de poubelles non vidées, d'une tondeuse à gazon non nettoyée, de portes Vant et non désinfectées, de nourriture traînant par terre et du rangement tardif d'une table. Les reproches suivants figurent aussi sur la liste :

« - *Visualisation de vidéos sur son natel pendant les heures de travail en présence des personnes détenues, constaté [recte] et évènement repris par M. N._____.* -

- ...

- *Son manque de distance avec les personnes détenues par le fait de communiquer des éléments qui ne les regardent et ne les concernent pas.* -

- *Le fait qu'il apporte à nouveau plusieurs journaux 20 minutes, quand cela lui a été interdit. »*

Ce message précise que, concernant le portable, le demandeur s'est plaint de n'avoir pas reçu de vestiaire. Il lui a été répondu qu'il pouvait déposer son téléphone dans son casier fermé à clef et qu'il n'avait jamais réclamé de vestiaire.

b) N._____, entendu comme témoin, a rapporté qu'alors qu'il parcourait le couloir des admissions, il a passé devant l'atelier du

demandeur, dont la porte était normalement ouverte. A l'intérieur se trouvaient l'intéressé et quatre [...]. Il a vu que le demandeur consultait son portable en présence desdites [...], en le tenant horizontalement, l'écran face à lui. Alors que deux [...] préparaient des produits au fond de l'atelier, les deux autres se trouvaient avec le demandeur dans le bureau attaché à l'atelier, et tous trois étaient en train de rigoler. Il en a déduit qu'ils rigolaient au sujet de ce qui était visionné au téléphone. Il n'a cependant pas pu dire ce qui était visionné.

Pour ne pas décrédibiliser l'établissement, N._____ n'est pas intervenu sur le champ, mais a pris contact avec H._____ en vue de convoquer le demandeur pour le lendemain. Lors de l'entretien, le demandeur a reconnu avoir eu sa possession un téléphone portable dans l'atelier et l'avoir utilisé en présence de [...].

c) Le demandeur a été reconnu incapable de travailler à partir du 20 avril 2020.

d) Par lettre du 22 avril 2020 sous rubrique « point de situation concernant l'attitude inadéquate et les prestations jugées insuffisantes de Monsieur Z._____ dans sa fonction », le directeur de la prison M._____ a rapporté à la cheffe du SPEN J._____ et au directeur des ressources humaines F._____ l'entretien du 17 avril 2020 et repris en substance le contenu du courriel du même jour de H._____. Il a conclu que le demandeur avait perdu tous ses repères, qu'il souffrait d'un désarroi profond, qu'il nécessitait une prise en charge conséquente par rapport à sa situation personnelle et qu'il n'était clairement plus en mesure d'assumer sa mission.

e) La cheffe du SPEN a ordonné un complément d'instruction sous forme de l'audition de quatre [...] de la prison par les soins de N._____ et de S._____, directrice adjointe de la prison. Aucun procès-verbal n'a été établi, mais la prénommée a établi un compte-rendu par courriel du 28 avril 2020. Selon ce document, aucune des quatre personnes ne s'est rappelée précisément du jour où N._____ avait vu le demandeur visionner une vidéo sur son portable et l'une a déclaré n'avoir

jamais vu le demandeur utiliser son portable. En revanche, une autre a vu le demandeur montrer à elle-même et à d'autres [...] une vidéo d'un oiseau ainsi qu'une vidéo d'un de ses enfants. Une troisième a vu le demandeur regarder plusieurs fois son portable et montrer une vidéo à la quatrième, une dame Z. Celle-ci a confirmé que le demandeur regardait régulièrement son portable en présence des [...], qu'il lui a montré plusieurs fois des vidéos humoristiques et qu'il a accepté de lui montrer, sur son ordinateur, une émission dans laquelle l'ami de cette [...] apparaissait et de lui imprimer une photo dudit ami.

Le compte rendu conclut qu'il apparaît assez clairement que le demandeur n'a pas la distance adéquate avec les personnes dont il a la charge au sein de son atelier.

Dame S._____ a précisé que l'interrogatoire a eu lieu quelques jours après les faits et que les [...] ont été entendues séparément, puis ramenées directement en cellule sans pouvoir contacter les autres.

N._____ a confirmé que trois des [...] interrogées ont rapporté plusieurs événements impliquant un téléphone portable avec le demandeur et qu'une d'entre elles a encore évoqué un autre épisode impliquant un ordinateur connecté à internet.

f) A raison de ces faits, le demandeur a été convoqué, par courrier du 27 avril 2020 transmis par voie électronique et postale, à un entretien formel avec sa hiérarchie. Par retour de courriel, il a refusé cette convocation selon les termes suivants [sic] :

« Bonjour je vous remercie beaucoup pour votre courrier, étant au bord du suicide je vous en remercie du fond du cœur !

Etant en vacances j'ai le regret de vous décliner cette convocation non officielle et non avenue suite aux explications données à notre nouveau chef des ateliers n'ayant eu droit suite aux refus chefs suivant à un vestiaire [...] & [...].

Merci beaucoup pour votre carte d'anniversaire VOUS ETES SUPER MERCI ».

Par un second courrier du 28 avril 2020, la cheffe du SPEN a déplacé l'entretien formel au 6 mai 2020. Ce courrier mentionne des faits graves constituant d'importants manquements professionnels, notamment l'utilisation du téléphone portable du demandeur au sein du cellulaire et l'insuffisance réitérée de ses prestations.

g) Le 29 avril 2020, la cheffe du SPEN a porté plainte contre le demandeur pour menace (art. 180 CP) ainsi que pour violence ou menace contre les autorités et les fonctionnaires (art. 285 CP).

Il ressort notamment de cette plainte que le demandeur avait écrit à un collègue qu'il viendrait à l'entretien formel « avec ce qu'il faut », qu'il avait téléphoné à ce même collègue pour lui dire qu'il en voulait à mort à la cheffe du SPEN, qu'il « était prêt à passer à l'acte » et qu'il avait encore dit à son représentant syndical P._____ qu'il viendrait avec un « Glock ». La situation inquiétait la plaignante au plus haut point, tant du point de vue de sa propre sécurité que de celle de ses collaborateurs. La plaignante craignait en outre que le demandeur s'en prenne à sa famille ou à sa propre personne.

Le 6 mai 2020, le chef d'atelier H._____ a également déposé plainte pour les mêmes faits. Il a fait part de son immense inquiétude pour sa sécurité et pour celle de sa famille.

h) Par lettre du 30 avril 2020, la cheffe du SPEN a libéré le demandeur de son obligation de travailler jusqu'à l'entretien formel du 6 mai 2020 et lui a fait part de son intention de le licencier avec effet immédiat pour avoir utilisé son téléphone portable privé en présence de personnes détenues à de réitérées reprises, en précisant que plusieurs [...] avaient formellement témoigné de ce fait et que deux des personnes entendues avaient affirmé s'être fait montrer des vidéos. Ce courrier expose également que demandeur ne parvient toujours pas à effectuer ses tâches de manière insatisfaisante malgré les nombreuses remises à l'ordre et les mesures de soutien mises en place. Il lui reproche en outre

de ne pas maintenir une distance adéquate avec les personnes détenues de manière générale. Il fait aussi état du dossier disciplinaire particulièrement volumineux et des deux avertissements formels de l'intéressé.

Le demandeur a répondu par un courrier du 3 mai 2020. Il a d'abord présenté ses excuses pour ses courriels et ses sms « *bêtes et stupides* » en faisant valoir sa situation personnelle et familiale ainsi que le manque d'effectifs de la manière suivante :

« Cette situation a engendré plusieurs oublis de ma part. Je ne me suis même pas rendu compte de la grosse erreur de montrer une vidéo à mes [...], chose inacceptable et j'en suis fortement désolé...

Pour ma défense, je suis le seul de l'entreprise qui n'ai [sic] pas eu droit à une armoire vestiaire pour ranger mes affaires dont mon téléphone portable privé... on m'a répondu que j'avais un bureau et que ça me suffisait pour réduire mes affaires. »

Le demandeur a encore rappelé son témoignage dans une affaire de reclassification des tâches qui aurait déclenché ses problèmes, les frais médicaux de ses filles et le fait que son épouse ne travaille pas depuis plus de vingt ans.

Par lettre adressée le même jour à la cheffe du SPEN, l'épouse du demandeur a décrit sa situation familiale et financière qu'elle a qualifiée de « descente aux enfers ».

i) L'entretien formel du 6 mai 2020 a fait l'objet d'un procès-verbal signé par les six participants, soit la cheffe de service J._____, le demandeur, son accompagnant et représentant de l'association vaudoise des agents pénitentiaires P._____, le directeur M._____, le directeur RH F._____ et la juriste R._____.

Le demandeur, dont le dossier disciplinaire lui a été rappelé, s'est déterminé comme il suit sur le reproche d'avoir regardé des vidéos avec des personnes détenues sur son téléphone portable privé :

« M. Z._____ conteste ce dernier point et précise que quand M. N._____ l'a vu, il cherchait un numéro de téléphone sur son natel et qu'il n'était pas en train de montrer des vidéos à des [...]. Il se souvient d'un épisode où il a montré des vidéos à Mme Z. »

S'agissant des autres reproches touchant à l'exécution de ses tâches, le demandeur a fait valoir qu'à la fin de 2015, on l'avait déplacé du garage au nettoyage, domaine qu'il ne maîtrise pas et pour lequel il n'a pas d'intérêt, et qu'on lui a demandé de gérer à la fois les femmes et les hommes nettoyeurs, ce qui lui semblait impossible de faire simultanément. Au surplus, il a plaidé ses problèmes personnels et son besoin de thérapie.

j) A l'audience du 26 janvier 2022, le demandeur a été entendu par le tribunal sur le reproche d'avoir consulté son téléphone portable en présence de personnes détenues. Il a expliqué qu'il recherchait le numéro de téléphone d'une entreprise de désinfection. En dehors de ce fait, il a exposé ne jamais avoir été surpris en train de consulter son portable en présence de [...]. Il a fait valoir que l'une des [...] interrogées serait connue pour raconter des mensonges.

k) Pour le surplus, les faits à l'origine du licenciement du demandeur seront discutés dans les considérants de droit ci-dessous.

6. A la suite de l'entretien du 6 mai 2020, la cheffe de service a remis au demandeur en main propre son courrier de résiliation avec effet immédiat.

Ce courrier lui reproche d'avoir, le 17 avril 2020, mis son téléphone portable privé à disposition de personnes détenues fréquentant son atelier en leur faisant visionner des vidéos, en violation de l'interdiction stricte d'utiliser un téléphone portable dans les parties de l'établissement accessibles aux détenues et des règles professionnelles relative aux distances adéquates à maintenir avec les personnes détenues. Il relève aussi que ses prestations professionnelles ne donnent pas satisfaction

malgré les mesures de soutien mises en place, alors même qu'il est sous le coup de deux avertissements pour des problèmes comportementaux.

Le 2 juillet 2020, le défendeur a délivré au demandeur un certificat de travail.

Pour les besoins de la présente procédure, le demandeur a rédigé et produit un projet de certificat rectifié dans le sens de ses vœux. Aux termes de ce document, il aurait été apprécié de ses collègues et de ses supérieurs, et il aurait donné pleine satisfaction à son employeur.

Par ordonnance pénale du 15 mars 2021, le demandeur a été reconnu coupable de violence ou menace contre les autorités et les fonctionnaires et de conduite en état d'ébriété. Il a été condamné à une peine pécuniaire de soixante jours-amende, avec sursis pendant deux ans.

7. Le Tribunal a tenu trois audiences d'instruction et de jugement les 26 janvier, 13 juin et 8 septembre 2022.

a) Lors de l'audience du 26 janvier 2022, le tribunal procédé à l'interrogatoire des parties.

aa) J._____, cheffe du SPEN et représentante du défendeur, a été entendue en qualité de partie. Ayant assisté aux cinq entretiens disciplinaires du demandeur, elle a précisé que ce dernier avait une certaine propension à ne pas respecter les règles. Il lui a en particulier été reproché de ne pas garder suffisamment de distance avec les personnes détenues, d'avoir pris ou amené sans autorisation des objets au sein de l'établissement, de ne pas remplir ses tâches de manière satisfaisante et d'avoir rencontré des problèmes relationnels avec certains collègues.

La représentante du défendeur a précisé que le mot d'insulte déposé par le demandeur sur le pare-brise d'une collègue avait été écrit sur une feuille de route de l'établissement comportant le nom de personnes détenues, leur numéro de cellule et le nom de certains collaborateurs. Un tel document, qui doit être détruit en fin de journée, n'aurait jamais dû

être utilisé en dehors de l'établissement. Ces faits ont été évoqués lors de l'entretien du 29 novembre 2019, lors duquel le demandeur a été prévenu que l'avertissement qui s'en suivrait serait le dernier avant un éventuel licenciement, sans pour autant préciser qu'il puisse être immédiat.

Concernant le reproche formulé à l'encontre du demandeur d'avoir utilisé son téléphone portable privé au sein de l'établissement, la représentante du défendeur l'a qualifié de faute grave puisque cela permettrait potentiellement à des personnes détenues de communiquer avec l'extérieur, alors que certaines d'entre elles - en détention préventive - présentent un risque de collusion accru.

Dame J._____ n'a pas contesté l'affirmation du demandeur relative au défaut d'entretiens d'évaluation. Elle a admis qu'il y a eu de graves manquements dans ce secteur, mais souligné que le manque d'entretiens n'empêche pas les contacts entre les collaborateurs et leurs supérieurs hiérarchiques.

ab) Lors de son audition, le demandeur a rappelé ses problèmes financiers, notamment en raison de la maladie de ses trois filles, son suivi psychiatrique et son traitement médicamenteux. Il a justifié sa difficulté d'accomplir ses tâches par une surcharge de travail. En particulier, il a reproché au défendeur de lui avoir imposé la même charge de travail, malgré une incapacité partielle de travail. Il a déclaré qu'il n'avait eu qu'un entretien d'évaluation environ trois après son arrivée à la prison et qu'il n'avait eu que deux cahiers des charges, le premier lorsqu'il est arrivé aux [...] et le deuxième qu'il avait dû réclamer pour son travail de responsable d'atelier à la C._____. Le défendeur a produit un cahier des charges du demandeur daté du 16 novembre 2005 qu'il a signé le 2 mars 2006.

b) L'audience du 13 juin 2022 a été consacrée aux auditions en qualité de témoins d'T._____, de D._____, d'P._____, de S._____ et de N._____. Les dépositions des deux derniers ont été reprises plus haut. Celles des trois premiers peuvent être résumées comme suit :

ba) T._____ travaillait en qualité de responsable d'intendance jusqu'à l'arrivée du témoin qui a pris sa place lors de son départ à la retraite. Il a confirmé que le demandeur faisait face à une surcharge de travail et qu'il lui arrivait de lui apporter de l'aide ; cependant, le demandeur n'a jamais effectué d'heures supplémentaires.

bb) Chef d'atelier à la C._____, D._____ a confirmé que le demandeur était surchargé. Par exemple, lorsqu'il commençait une tâche de nettoyage, il arrivait qu'on l'appelle en même temps pour une autre tâche qu'il était le seul à pouvoir effectuer. Selon le témoin, la crise sanitaire aurait accentué cette surcharge de travail.

bc) Agent de détention à la C._____ et représentant syndical, André P._____ a confirmé que le demandeur ne pouvait pas effectuer l'ensemble de ses tâches. Par exemple, la direction lui avait confié, en plus des femmes, la gestion des nettoyages par les hommes quand bien même il n'était pas possible de les faire travailler ensemble. Ainsi donc, le demandeur devait alterner entre les deux groupes et espacer les nettoyages, ce qui ne permettait pas de garantir que le travail soit aussi bien effectué. Lors de son incapacité partielle de travailler, le demandeur n'aurait pas toujours été remplacé, de sorte que le nettoyage n'aurait pas toujours été fait.

c) Lors de l'audience du 8 septembre 2022, le tribunal a encore entendu comme témoin M._____, qui a été directeur de la C._____ jusqu'en novembre 2020 et qui a déclaré avoir été marqué par les difficultés personnelles du demandeur.

Le témoin a rencontré le demandeur à plusieurs reprises pour lui faire part de son mécontentement, par exemple s'agissant de son manque de distance avec les [...], lesquelles ne peuvent revêtir un rôle d'amie ou de confidente. Rappelant le mot d'insulte déposé par le demandeur sur le véhicule d'une collègue, il a fait référence à des rumeurs de consommation d'alcool, à des vols à l'intérieur de l'établissement ainsi

qu'au fait d'avoir des personnes détenues comme amies sur Facebook. On lui a aussi rapporté que le demandeur avait été aperçu dans une situation équivoque avec une personne détenue dans un ascenseur, tout en précisant qu'il ne s'est jamais agi de comportements d'ordre sexuel.

8. a) Le défendeur a produit divers documents internes relatifs à l'introduction de téléphones portables dans le cellulaire et avec les relations avec les personnes détenues, soit une directive interne dans sa version du 1^{er} novembre 2020, le programme de la formation d'agent de détention édité par le Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales le 15 mars 2018 et une présentation de 2021 intitulée « le Respect de la juste distance professionnelle » et utilisée dans le cadre de la formation continue dispensée par le SPEN

Il est ressorti de l'instruction que l'interdiction aux collaborateurs d'apporter leur téléphone portable dans les lieux accessibles aux détenus, qui repose sur plusieurs dispositions réglementaires, est largement diffusée et qu'elle ne pouvait être ignorée d'un collaborateur expérimenté comme le demandeur. Il en va de même de la notion de « distance adéquate » ou de « saine distance » entre le personnel pénitentiaire et les personnes détenues, qui est présentée comme l'un des piliers fondamentaux de la prise en charge de ces dernières.

Le demandeur ne conteste pas que les téléphones portables sont strictement interdits dans tous les espaces accessibles aux personnes détenues, que les chefs d'atelier doivent conserver le leur sous clé (dans leur vestiaire ou dans leur bureau) et que toute consultation de celui-ci dans le cadre de l'animation de leur atelier est absolument prohibée. Lors de l'entretien formel du 6 mai 2020, il a admis connaître les règles en vigueur concernant l'usage d'un téléphone portable dans l'établissement.

b) Lors de son audition, le témoin N._____ a souligné l'intransigeance du SPEN quant à la présence de téléphones portables au sein d'un établissement pénitentiaire, qui se justifie notamment en raison d'un risque de collusion important, voire d'évasion. Plusieurs personnes

ont déjà été licenciées pour de tels faits. Le témoin a encore rappelé une évocation survenue récemment au sein d'un autre établissement, lors de laquelle des téléphones portables ont été utilisés.

9. a) Le 17 juillet 2020, le demandeur a sollicité le bénéfice de l'assistance judiciaire. Celle-ci lui a été accordée par décision du 20 juillet 2020, avec effet au 8 juillet 2020. Me Matthieu Briguet a désigné comme conseil d'office.

b) Le 6 novembre 2020, le demandeur a saisi le tribunal de céans par une requête de conciliation en prenant les conclusions suivantes :

- « I. L'État de Vaud est condamné à payer immédiatement à Z._____ un montant brut de CHF 25'578.- (vingt-cinq mille cinq cent septante-huit francs), sous déduction des charges sociales, avec intérêt à 5% l'an dès le 6 mai 2020 ;
- II. L'État de Vaud est condamné à payer immédiatement à Z._____ CHF 51'156.- (cinquante-et-un mille cent cinquante-six francs) avec intérêt à 5% l'an dès le 6 mai 2020 ;
- III. L'État de Vaud est condamné à payer immédiatement à Z._____ CHF 10'000.- (dix mille francs) avec intérêt à 5% l'an dès le 5 mai 2020 ;
- IV. L'État de Vaud est condamné sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité, à établir et délivrer immédiatement à Z._____ un certificat dont la teneur sera précisée ultérieurement en cours d'instance. »

Une audience de conciliation s'est tenue sans aboutir à un accord. Une autorisation de procéder a été délivrée au demandeur le 11 décembre 2020.

c) Par demande déposée le 9 mars 2021, le demandeur a ouvert action contre le défendeur devant le tribunal de céans en prenant les conclusions suivantes :

- « I. L'État de Vaud est condamné à payer immédiatement à Z._____ un montant brut de CHF 25'578.- (vingt-cinq mille cinq cent septante-huit francs), sous déduction des charges sociales, avec intérêt à 5% l'an dès le 6 mai 2020 ;

- II. *L'État de Vaud est condamné à payer immédiatement à Z. _____ CHF 51'156.- (cinquante-et-un mille cent cinquante-six francs) avec intérêt à 5% l'an dès le 6 mai 2020 ;*
- III. *L'État de Vaud est condamné à payer immédiatement à Z. _____ CHF 10'000.- (dix mille francs) avec intérêt à 5% l'an dès le 5 mai 2020 ;*
- IV. *L'État de Vaud est condamné sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité, à établir et délivrer immédiatement à Z. _____ un certificat dont la teneur est identique à la pièce 27 du bordereau du 9 mars 2021 à produire en cours d'instance. »*

d) Dans sa réponse datée du 9 avril 2020, le défendeur a conclu au rejet des conclusions prises par le demandeur.

e) Par requête du 7 juin 2021, la Caisse cantonale de chômage est intervenue en concluant à sa subrogation dans les droits du demandeur à hauteur de 4'756 fr. 45 plus intérêt, représentant les indemnités de chômage versées du 7 mai au 31 août 2020. La requête d'intervention a été admise à l'audience du 26 janvier 2022.

f) Dans sa réplique du 5 juillet 2021, le demandeur a persisté dans ses conclusions, à l'instar du défendeur dans sa duplique du 21 juillet 2021.

g) En temps utile, le demandeur et l'intervenante ont sollicité la motivation du jugement dont le dispositif a été notifié aux parties le 30 septembre 2022.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : LPers-VD, RSV 172.31) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur

l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg, RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'État de Vaud et ses employés.

En l'espèce, le demandeur est lié par un contrat de travail avec l'État de Vaud, défendeur. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. La compétence du TRIPAC est donc donnée pour examiner les conclusions de la demande.

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

En l'espèce, l'action a été ouverte par une requête de conciliation du 6 novembre 2020 afin de contester le licenciement intervenu le 6 mai 2020. Après l'échec de la conciliation, la demande au fond du 9 mars 2021 a été déposée dans le délai de trois mois suivant l'autorisation de procéder délivrée le 11 décembre 2020 (art. 209 CPC). Les conclusions du demandeur sont ainsi recevables.

II. Le demandeur conteste le licenciement immédiat qui lui a été signifié le 6 mai 2020.

a) Aux termes de l'art. 61 LPers-VD, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 1). Les articles 337b et 337c CO (Code des obligations ; RS 220) s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61

LPers-VD étant similaire à celle de l'art. 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers-VD un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO a été confirmée par le Tribunal cantonal (réf. in TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. III. a). Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers-VD.

La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28, consid. 4.1 et ATF 127 III 153, consid. 1b). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213, consid. 3.1 p. 220), qui doit donc constituer une ultima ratio. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 et ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c et CACI du 8 avril 2016/227 consid. 3.3). Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213, consid. 3.1). Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127

III 153, consid. 1b). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. À cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303, consid. 2.1.1 ; 130 III 28, consid. 4.1 ; 127 III 153, consid. 1c).

Selon la jurisprudence fédérale, la fonction et la position du travailleur peut entraîner un accroissement des exigences relatives à sa rigueur et sa loyauté (ATF 127 III 86, consid. 2c ; TF 8C_103/2021 du 8 juillet 2021, consid. 3.1.3 ; TF 4A_5/2021 du 9 mars 2021 consid. 3.2). En particulier, la tâche d'agent de détention nécessite une confiance et une intégrité accrues. Un comportement qui serait anodin dans un autre service, voire de peu de gravité, peut prendre une autre dimension dans un contexte différent (TF 8C_103/2021, du 8 juillet 2021, consid. 3.1.3 ; TF 8C_780/2012 du 11 février 2013, consid. 5.2.3).

La gravité de l'infraction entraînant un licenciement avec effet immédiat ne saurait entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO ; ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une telle résiliation aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_319/2020 du 5 août 2020 consid. 5 ; 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). Les autres manquements, comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail, constituent en règle générale des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Gabriel Aubert, CR Code des obligations I, n. 7 ad art. 337). Il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (TF 4A_246/2020 du

23 juin 2020 consid. 4.3.2 ; 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.4 ; 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3, non publié in ATF 136 III 94). L'existence (ou l'absence) d'un risque de récidive de l'employé doit également être prise en considération (TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2 ; 4A_333/2009 précité ibidem).

b) En l'espèce, le défendeur fonde tout d'abord le licenciement du demandeur sur la mise à disposition de son téléphone portable privé à des [...] fréquentant son atelier en leur faisant visionner des vidéos.

Après avoir admis, dans son courrier du 3 mai 2020, la *grosse erreur de montrer une vidéo à mes [...]*, le demandeur a tout d'abord changé de version lors de l'entretien du 6 mai 2020 en affirmant qu'il cherchait un numéro de téléphone sur son portable et qu'il n'était pas en train de montrer des vidéos à des [...]. Il a cependant admis avoir précédemment montré des vidéos à une [...]. A l'audience, il a encore expliqué qu'il cherchait sur son portable le numéro de téléphone d'une entreprise de désinfection. En dehors de ce fait, il a soutenu ne jamais avoir consulté son téléphone portable en présence de personnes détenues. Il a fait valoir que l'une des détenues interrogées aurait une forte propension à mentir.

Ces explications fluctuantes n'emportent guère la conviction au regard des autres éléments recueillis par l'instruction. Il découle en effet du témoignage de N._____ que le demandeur a été surpris alors qu'il utilisait son portable privé dans l'atelier en présence de [...]. Il est en outre établi qu'il a été mis en cause par trois [...] pour leur avoir précédemment montré à plusieurs reprises des vidéos. Il ressort encore du dossier que le demandeur a été averti une première fois en 2013 pour avoir remis un CD gravé à des [...], puis une seconde fois en 2016 – avec menace expresse de résiliation – pour avoir notamment introduit du matériel non autorisé dans l'établissement et enfin une troisième fois le 19 février 2020 – soit moins de deux mois avant l'épisode litigieux – pour avoir injurié un collègue et négligé les instructions de sa hiérarchie. A ce triste palmarès, on doit encore ajouter la mise en garde de 2019 et les comportements rapportés par l'ancien directeur M._____, qui a relevé le manque de distance du demandeur avec les [...] – dont certaines ont été ses amies

sur Facebook – qui s’est matérialisé par une situation équivoque dans un ascenseur. Aux yeux du tribunal, le fait d’avoir exhibé et manipulé, dans un tel contexte, son portable privé en présence de [...] dans l’atelier en avril 2020 révèle à lui seul une certaine propension du demandeur à n’en faire qu’à sa tête et à se moquer à la fois des directives en matière de sécurité – qu’il n’ignore pourtant pas – et des nombreuses mises en garde et autres avertissements qu’il a reçus. Les explications données au tribunal, qui procèdent d’une version minimaliste des faits et du dénigrement de l’une des [...] qui l’a mis en cause, renforcent la conviction que le demandeur est incapable de se remettre en cause et que le lien de confiance est irrémédiablement rompu entre les parties. L’attitude persistante du demandeur est d’autant plus blâmable qu’il s’agit d’un agent de détention soumis à des exigences accrues en matière de confiance et d’intégrité et que son comportement à risque était de nature à mettre directement en danger la sécurité de l’établissement, conséquence dont il est pleinement conscient au vu de ses années de service.

Dans ces conditions, les justes motifs de licenciement avec effet immédiat étaient réalisés et l’on peut se dispenser d’examiner l’autre motif invoqué par le défendeur en relation avec les prestations de travail insuffisantes du demandeur.

III. a) Le demandeur objecte qu’il aurait été surchargé de travail, sans être soutenu par sa hiérarchie. Il fait valoir qu’en l’absence de cahier des charges, il n’aurait pas eu une vision claire de ses tâches et que les directives de l’époque ne disaient rien sur l’utilisation des téléphones privés au sein de l’établissement. Il plaide aussi sa situation personnelle et familiale.

b) Parmi les circonstances à prendre en considération dans l’analyse des motifs du licenciement avec effet immédiat figure également le comportement non conforme au contrat ou à la loi de l’employeur, qui peut se révéler à l’origine de la situation de tension qui a conduit l’employé à violer gravement son devoir de fidélité. L’employeur qui laisse

une situation de conflit se créer et s'envenimer supporte en effet une large part de responsabilité (cf. TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014, consid. 3.4 ; 4C.21/1998 du 18 mars 1998 consid. 1b qui traite d'une injure grave proférée par l'employé à l'adresse de son employeur ; en ce sens : Jean-Philippe Dunand, *L'Atteinte à la personnalité d'un collègue de travail comme juste motif de licenciement immédiat*, RJN 2002 p. 135). S'il harcèle l'employé (ou tolère son harcèlement), il viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (cf. TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014, consid. 3.4 ; 4C.21/1998 déjà cité ibidem ; sous l'angle de l'art. 336 al. 1 CO : ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72/73 ; TF 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 3).

Le travailleur, quant à lui, est soumis au devoir de diligence (art. 321a CO) et doit exécuter avec soin le travail qui lui est confié. Il s'agit d'une obligation générale selon laquelle le travailleur doit exercer son activité au plus près des intérêts de l'employeur, conformément aux règles de la bonne foi (Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 4^e éd., p. 110). La mesure du devoir de diligence se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur (art. 321e CO ; Dunand, *Commentaire du contrat de travail*, Berne 2013, p.56, n. 10 ad art. 321a CO), mais également par ce que l'on peut attendre d'une personne normale et raisonnable placée dans la même situation (Subilia/Duc, *Droit du travail*, Lausanne 2010, p. 120, n. 6 ad art. 321a CO).

c) Sur la base des témoignages recueillis, le tribunal peut admettre que le demandeur était passablement chargé et que la pandémie qui a éclaté en 2020 a encore aggravé la situation. Le tribunal n'est pas non plus demeuré insensible à la situation familiale du demandeur. Cependant, les manquements ici en cause, qui touchent à la sécurité de la prison, sont sans lien avec le volume de son travail. Aucun impératif lité à l'exécution de ses tâches ne justifiait la transgression ici reprochée. Le tribunal a peine à voir en quoi la surcharge de travail du

demandeur aurait pu être atténuée par le visionnement de vidéos en présence de [...].

L'on ne voit pas non plus en quoi un cahier des charges – certes souhaitable – aurait permis d'éviter le comportement reproché au demandeur. A l'évidence, l'interdiction faite aux agents d'utiliser leur portable privé dans le cellulaire en présence de détenus relève des devoirs élémentaires en matière de sécurité, devoirs que le demandeur connaissait. Au reste, le défaut de cahier des charges ne l'autorisait ni à prendre de la nourriture en sortant de l'établissement (épisode de 2012), ni à remettre un CD gravé à des [...] (épisode de 2013), ni à voler deux rouleaux de scotch, à emporter une machine de l'atelier à son domicile et à introduire du matériel non autorisé dans l'établissement (épisode de 2016), ni à placer sur le pare-brise de la voiture d'une collègue un mot d'insulte inscrit sur un document interne à la prison (épisode de 2019). Le licenciement du demandeur ne trouve pas son origine dans sa surcharge de travail, ni dans un manque de clarté dans la définition de ses tâches, mais bien dans son obstination à violer ses obligations malgré les avertissements qui lui ont été signifiés. Même en tenant compte de la situation personnelle compliquée du demandeur, le défendeur était en droit de conclure que la poursuite des rapports de travail n'était plus possible.

d) Au vu des considérations qui précèdent, les prétentions du demandeur et de l'intervenante doivent être rejetées et le licenciement avec effet immédiat confirmé.

IV. a) Le défendeur se prévaut également de l'infraction de violence ou menace contre les autorités et les fonctionnaires pour laquelle le demandeur a été condamné par l'ordonnance pénale du 15 mars 2021.

b) La résiliation extraordinaire pour justes motifs de l'art. 337 CO doit être motivée : elle doit indiquer quels sont ces justes motifs. En procédure, il est toujours possible d'invoquer encore d'autres circonstances qui existaient au moment de la résiliation, mais qui

n'avaient pas pu être invoquées parce qu'elles n'étaient pas ou ne pouvaient pas être connues de l'auteur de la résiliation (ATF 142 III 579 consid. 4.3 ; ATF 124 III 25 consid. 3c).

Selon la jurisprudence, une infraction commise par l'employé, dans le cadre ou en dehors de son activité professionnelle, au détriment de l'employeur peut constituer un juste motif de licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable. Toutefois, même dans ces cas, ce sont les circonstances du cas d'espèce qui sont déterminantes, notamment la gravité de l'infraction (TF 4A_177/2017 du 22 juin 2017, consid. 2.2.2. ; 4C.111/2015 du 4 août 2005, consid. 2.1).

c) En l'espèce, il faut admettre que la réaction inadéquate du demandeur à réception de la convocation du 27 avril 2020 et les menaces qu'il a proférées, qui ont inquiété ses supérieurs et qui ont été sanctionnées pénalement, pouvaient constituer un juste motif de licenciement immédiat au sens de l'art 61 LPers-VD. Cependant, ces comportements n'ont pas été invoqués dans la lettre de congé du 6 mai 2020 alors même qu'ils étaient manifestement connus de l'autorité d'engagement. Comme les justes motifs du licenciement en cause doivent être confirmés pour d'autres raisons, la question de la recevabilité de ce motif additionnel de licenciement pourra demeurer indécise.

V. Finalement, le demandeur conclut à la modification en sa faveur du certificat de travail selon le projet de certificat qu'il a établi.

a) Conformément à l'article 47 LPers-VD, le Code des obligations s'applique à titre de droit cantonal supplétif pour ce qui concerne le certificat de travail et les inventions. L'article 113 RLPers-VD précise que le certificat de travail est délivré par l'autorité d'engagement, qui le signe. L'article 330a alinéa 1er CO permet au travailleur de demander en tout temps à son employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. L'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail dès qu'il en est requis par le travailleur (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 522). Lorsque

l'employeur refuse la délivrance d'un tel document, le travailleur peut agir judiciairement (TRIPAC TL13.050854 du 27 mars 2015 consid. IVb). Le certificat de travail doit favoriser l'avenir professionnel du travailleur, si bien qu'il doit être formulé de manière bienveillante ; mais, d'autre part, il doit aussi donner au futur employeur le reflet le plus exact possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur, de sorte qu'il doit être sur le principe complet et conforme à la vérité (JdT 2010 I 437).

b) A l'unisson, les collègues du demandeur qui ont été entendus ont fait état de leurs bonnes relations avec l'intéressé. Son certificat pourra donc mentionner qu'il était apprécié de ses collègues. Sur la base des témoignages recueillis et des états de service du demandeur, l'on ne peut pas en dire autant de ses supérieurs hiérarchiques. Pour les mêmes raisons, le demandeur ne saurait soutenir qu'il donnait pleine satisfaction.

c) Le défendeur délivrera dès lors au demandeur un certificat de travail qui reprendra celui du 2 juillet 2020 avec la modification suivante à l'avant-dernier paragraphe : « *Doté d'empathie, M. Z. _____ dispose de bonnes qualités humaines et d'une bonne capacité d'écoute. Il était apprécié de ses collègues* ».

VI. a) Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 2'100 fr. (art. 16 al. 7 LPers, art. 23 du Tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.5). S'y ajoutent les frais d'audition et l'indemnisation effective des témoins, à hauteur de 900 fr. (art. 87 al. 1 du Tarif des frais judiciaires civils) pour un total de 3'000 francs.

En application de l'art. 106 al.1 et 3 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe. En l'espèce, le demandeur est débouté de la totalité de ses conclusions, à la seule exception d'une phrase de son certificat de travail qui sera rectifiée. Un tel sort justifie que la totalité des frais soit mise à sa charge. Aucun frais n'est mis à la charge de la Caisse cantonale de chômage au vu de sa qualité de partie intervenante, du montant de ses conclusions et de sa moindre participation à la procédure. Compte tenu de ses ressources, le demandeur a été mis au bénéfice de

l'assistance judiciaire par décision du 20 juillet 2020. Ses frais sont dès lors laissés à la charge de l'Etat. Le demandeur est rendu attentif au fait qu'il est tenu de rembourser les montants ainsi avancés dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC).

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

En l'occurrence, Me Matthieu Brigueat a été désigné conseil d'office du demandeur avec effet au 8 juillet 2020. La liste des opérations produites par cet avocat ne prêtant pas le flanc à la critique, son indemnité sera arrêtée, à compter de cette dernière date, à 7'919 fr. 15, à savoir 6'873 fr. d'honoraires (38,18 h x 180 fr.), 480 fr. de vacations (4 x 120 fr.), et 566 fr. 15 de TVA (7.7%).

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

c) Le défendeur, qui n'a pas eu recours à un mandataire professionnel, n'a pas droit à l'allocation de dépens.

Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire,

le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce :

I. Les conclusions du demandeur sont très partiellement admises.

II. Les conclusions de l'intervenante sont rejetées.

III. L'État de Vaud est invité à établir et à délivrer immédiatement à Z._____, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité, un certificat de travail dont le texte est identique au certificat de travail du 2 juillet 2020, sous réserve de l'avant-dernier paragraphe qui sera ainsi rédigé : « *Doté d'empathie, M. Z._____ dispose de bonnes qualités humaines et d'une bonne capacité d'écoute. Il était apprécié de ses collègues.* »

IV. Les frais de justice, arrêtés à 3'000 fr. pour le demandeur, sont provisoirement laissés à la charge de l'Etat.

V. L'indemnité d'office de Me Matthieu Briguet, conseil de Z._____, est fixée à 7'919 fr. 15 (sept mille neuf cent dix-neuf francs quinze), vacations, débours et TVA compris, pour la période du 8 juillet 2020 au 8 septembre 2022.

VI. Me Matthieu Briguet est relevé de sa mission de conseil d'office de Z._____.

VII. Z._____, bénéficiaire de l'assistance judiciaire, est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité de son conseil d'office laissés provisoirement à la charge de l'État.

VIII. Il n'est pas alloué de dépens.

IX. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

Le greffier :

Marc-Antoine AUBERT, v.-p.

Nathan PETERMANN, a.h.

Du 10 janvier 2023

Les motifs du jugement rendu sont notifiés aux parties.

Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de **30 jours** dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe.

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.

Le greffier :