

ORDONNANCE

DE MESURES PROVISIONNELLES

rendue par le

PRÉSIDENT DU TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES

DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

le 2 juillet 2026

dans la cause

B. _____ / Etat de Vaud

* * * * *

Audience : 2 juillet 2026

Présidente : Juliette PERRIN, v.-p.

Greffière : Elisa MARTI, a.h.

Statuant immédiatement et à huis clos par voie de mesures provisionnelles, en fait et en droit,

vu la requête de mesures provisionnelles déposée le 4 mai 2026 par B._____ (ci-après : le requérant) contre l'ETAT DE VAUD (ci-après : l'intimé),

vu les pièces au dossier,

où les deux parties lors de l'audience du 2 juillet 2026, le requérant ayant maintenu ses conclusions prises au pied de sa requête,

vu que pour sa part, l'intimé a conclu au rejet des conclusions de la requête,

vu le contrat de travail du requérant, né le ***1963, auprès de l'intimé, représenté par le Centre Hospitalier universitaire vaudois (ci-après : CHUV), du 26 juin 2020, en tant que Médecin Chef de service de médecine intensive adulte (ci-après : SMIA), pour la période du 1^{er} septembre 2020 au 31 juillet 2026, avec renouvellement tacite selon les dispositions mentionnées dans dit contrat, et en particulier le Règlement sur les médecins chefs de département, les médecins chefs de service, les médecins cadres, les médecins agréés et les médecins hospitaliers du CHUV (R.méd ; RSV 811.13.1),

vu les difficultés rencontrées au sein du SMIA ayant conduit les ressources humaines du CHUV à mener 35 entretiens au sein du Service dès l'automne 2023, dont un entretien avec le requérant,

vu la « Restitution des entretiens réalisés au SMIA fin 2023 - début 2024 & Etapes suivantes » présentée le 2 octobre 2024 par la Direction des ressources humaines du CHUV, concluant à une rupture de confiance à différents niveaux, une absence de cohésion d'équipe entre médecins, au soutien de la majorité des personnes auditionnées sur le fond des changements que souhaite apporter le requérant, mais pas sur la méthode, ainsi qu'à une problématique des perspectives pour les Chefs de clinique,

vu les étapes suivantes proposées par la restitution du 2 octobre 2024, ceci jusqu'à la fin de l'année 2025 à tout le moins, impliquant un groupe de suivi, dans le but notamment de travailler la communication avec

le Chef de service afin de restaurer le dialogue et se remettre d'accord sur les missions, la vision et les valeurs du service, ainsi qu'améliorer la position des Chefs de clinique dans le service,

vu la demande d'investigation déposée le 11 octobre 2024 par la Direction des ressources humaines du CHUV auprès de l'Unité Investigation de l'Etat de Vaud (ci-après : l'Unité Investigation), ceci afin d'ouvrir une procédure s'agissant d'une situation présumée d'atteinte à l'intégrité ou de harcèlement au sein du SMIA, la demande soulignant que, notamment suite aux entretiens menés dans le Service, il est apparu un climat de tensions global impliquant le requérant, les médecins cadres, mais aussi certains chefs de clinique perçus comme tirant parti de la situation, que la situation était complexe, et qu'il était notamment apparu que le requérant était mis en cause pour son style de management et des attitudes paternalistes, mais que certains médecins cadres et chefs de cliniques étaient susceptibles d'instrumentaliser la situation, d'adopter des comportements manipulateurs et d'exercer des pressions sur certains collègues,

vu les compléments d'informations à la demande d'investigation transmis par la Direction des ressources humaines du CHUV à l'Unité Investigation le 13 novembre 2024, indiquant que trois médecins cadres évoquaient des difficultés de collaboration avec le requérant, et qu'il s'agissait du Prof. D. _____ ainsi que des Dresses C. _____ et A. _____,

vu le courrier du 20 mars 2025 adressé au requérant par la Direction des ressources humaines du CHUV intitulé « votre activité au CHUV - libération de votre obligation de travailler avec maintien du salaire », indiquant que, sans préjuger des conclusions du rapport de l'Unité Investigation, le CHUV estimait que la poursuite de l'activité de chef de service du requérant n'était plus possible, d'autant plus qu'il s'était lui-même plaint de harcèlement, et que cette plainte allait devoir être ajoutée au dossier de l'Unité Investigation, le CHUV interdisant ainsi au requérant de se rendre sur son lieu de travail et de contacter ses collègues avec effet immédiat, ceci pour une durée indéterminée, mais lui assurant son salaire durant cette libération,

vu que le 27 mai 2025, l'Unité Investigation a indiqué que le CHUV avait déposé de nouvelles demandes d'investigation les 10 et 14 avril 2025, impliquant cinq personnes parties à l'investigation en cours, dont le requérant tant en qualité de personne mise en cause que de potentielle victime, ces demandes étant jointes à celle du 11 octobre 2024,

vu le courrier du requérant du 5 juin 2025, soit une demande complémentaire, le requérant formalisant une plainte contre le Prof. D._____, les Dresses C._____ et A._____, ainsi que les Drs K._____ et L._____,

vu la validation par l'Unité Investigation du 19 juin 2025, faisant suite au complément de demande déposé par le requérant le 5 juin 2025, et concluant à ce que ce complément soit joint à l'investigation en cours, qui concernait désormais six personnes, cinq dont le requérant étant à la fois mises en cause et potentielles victimes, la sixième étant uniquement mise en cause,

vu la décision de la Direction des ressources humaines du CHUV du 29 janvier 2026, concluant au non-renouvellement de l'engagement du requérant en tant que Médecin Chef de service, impliquant que son contrat prendra fin au 31 juillet 2026, ceci au motif qu'au vu de l'analyse de climat menée en 2024, puis des interpellations de plusieurs collaborateurs, et ceci sans préjuger des conclusions futures de l'Unité Investigation, le CHUV estime qu'en tant que Chef de service, le requérant a perdu la confiance d'une partie importante de son service et qu'il n'a pas réussi à rétablir la cohésion au sein des équipes médicales,

vu les conclusions prises par le requérant à titre de mesures provisionnelles, par laquelle il réclame, sous suite de frais et dépens, en substance, le maintien des rapports de service au-delà du 31 juillet 2026 jusqu'à droit jugé sur la validité de la décision de non-renouvellement, le réexamen par l'intimé de sa réintégration effective en tant que Chef de service dès la communication du rapport de l'Unité Investigation, ainsi et en conséquence le maintien de son salaire et de l'ensemble des prestations contractuelles jusqu'à droit connu dans la procédure au fond,

vu le rapport de l'Unité Investigation rendu le 30 juin 2026, impliquant notamment l'audition de toutes les parties ainsi que quarante auditions de témoins, et concluant en substance que le seul Dr L. _____ a été victime de harcèlement par le requérant, et que les autres parties n'ont pas été autrices de harcèlement contre le requérant,

vu le bulletin de salaire du requérant pour le mois de février 2020, indiquant un salaire annuel brut, hors avance sur honoraires privés, de CHF 262'224.-, augmenté d'honoraires privés mensuels de CHF 13'148.-, représentant au total un salaire annuel brut de plus de CHF 400'000.-,

considérant qu'aux termes de l'art. 3a al. 1 de la Loi sur les Hospices cantonaux (LHC ; RSV 810.11), le personnel médical du CHUV est soumis à la Loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD ; RSV 172.31),

considérant que le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 120 Ib 379 consid. 3b ; ATF 119 Ia consid. 2b et les arrêts cités), que tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, RS 101), il comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer sur tous les points essentiels avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53 consid. 4a ; ATF 119 Ia 136 consid. 2d ; Novier/Carreira, Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2015 III 3, p. 15), et que le droit d'être entendu étant de nature formelle, sa violation implique l'annulation de la décision attaquée, sans égard à la question de savoir si son respect aurait conduit à une autre décision, sauf si le vice peut être réparé lorsque l'autorité de recours dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité de première instance ou si l'informalité n'est pas de nature à influencer sur le jugement (Haldy, in Commentaire romand, Code de procédure

civile, 2^{ème} éd., 2019, nn. 19 et 20 ad art. 53 CPC ; CREC 4 octobre 2011/179),

considérant qu'en droit privé, l'art. 328 al. 1 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220) 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, que l'article 328 al. 2 CO précise que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur et qu'il a notamment l'obligation de prendre les mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes de la part d'autres membres du personnel (ATF 127 III 31 consid. 4),

considérant que l'article 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1 CO) mais que le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'article 328 CO, et que par conséquent cette disposition peut ainsi être appliquée par analogie en droit public (TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.2 ; TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003 consid. 2.3),

considérant que, notamment sur la base de l'article 5 al. 3 LPers-VD, l'Etat de Vaud a adopté le 19 juin 2024 le règlement relatif à la protection de la personnalité, à la gestion des conflits et à la lutte contre le harcèlement dans les relations de travail au sein de l'Etat de Vaud (ci-après : RPCH, RSV 172.317), qui prévoit notamment, à ses articles 22 ss, la mission et le fonctionnement de l'Unité Investigation,

considérant que l'article 34 R.méd prévoit que le non-renouvellement doit être adressé à l'intéressé au moins six mois avant la fin de la période d'engagement, et qu'il est possible lorsque, à deux reprises au moins, les résultats de l'évaluation ont mis en évidence des prestations ne répondant pas aux objectifs fixés,

considérant qu'aux termes de l'article 261 al. 1 du Code de procédure civile (CPC ; RS 272), applicable en vertu des renvois contenus aux articles 16 al. 1 de la LPers-VD et 104 du Code de droit privé judiciaire

vaudois du 12 janvier 2010 (CDPJ ; RSV 211.02), les dispositions du CPC en matière de mesures provisionnelles trouvent application en l'espèce,

que des mesures provisionnelles sont ordonnées si la prétention dont le requérant se prévaut est l'objet d'une atteinte ou risque de l'être ou si cette atteinte est de nature à lui causer un préjudice difficilement réparable (art. 261 al. 1 CPC),

qu'en matière de mesures provisionnelles, tant l'existence du droit, sa violation ou l'imminence de sa violation, que le risque de préjudice difficilement réparable doivent être rendus vraisemblables par le requérant (TF 5P.422/2005 du 9 janvier 2006, SJ 2006 I 371 ; ATF 104 Ia 408, c. 4),

que par conséquent le requérant est tenu de rendre vraisemblable la légitimité de sa demande principale et de démontrer que le droit matériel invoqué existe et que le procès a des chances de succès (Bohnet/Haldy/Jeandin/ Schweizer/Tappy, *Code de procédure civile commenté*, Bâle 2011, n. 7 ad art. 261 CPC, p. 1019),

que le préjudice difficilement réparable de l'art. 261 al. 1 let. b CPC englobe tout préjudice, patrimonial ou immatériel, et qu'il peut résulter du seul écoulement du temps pendant le procès,

que le dommage est constitué, pour celui qui requiert les mesures provisionnelles, par le fait que, sans celles-ci, il serait lésé dans sa position juridique de fond,

que le risque de préjudice difficilement réparable suppose par ailleurs l'urgence (Bohnet, in *CPC commenté*, Bâle 2011, n. 12 ad art. 261 CPC),

que de façon générale il y a urgence chaque fois que le retard apporté à une solution provisoire met en péril les intérêts d'une des parties (Hohl, *La réalisation du droit des procédures rapides*, thèse d'habilitation, Fribourg 1994, n. 543),

qu'un fait ou un droit est rendu vraisemblable lorsque, au terme d'un examen sommaire, sur la base d'éléments objectifs, ce fait ou ce droit est rendu probable (Bohnet, in *CPC commenté*, Bâle 2011, n. 4 ad art. 261 CPC), sans pour autant qu'il faille exclure la possibilité que les faits aient pu

se dérouler autrement ou que la situation juridique se présente différemment (TF 5A_84/2016 du 5 septembre 2016 consid. 4.1),

que lorsque la réalisation des conditions posées par l'art. 261 CPC est rendue vraisemblable, le tribunal ordonne toute mesure provisionnelle propre à prévenir ou à faire cesser le préjudice (art. 262 ab initio CPC) et qu'il peut notamment régler provisoirement une situation juridique, en principe dans l'attente d'un jugement au fond, mais que les exigences sont particulièrement strictes lorsque la décision de mesures provisionnelles implique des mesures d'exécution anticipée de la décision au fond à intervenir (Bohnet, in *CPC commenté*, Bâle 2011, n. 2 et 18 ad 262 CPC et les réf.),

que le requérant doit rendre vraisemblable qu'un danger imminent menace ses droits, soit qu'ils risquent de ne plus pouvoir être consacrés, ou seulement tardivement (Bohnet, in *CPC commenté*, Bâle 2011, n. 10 ad art. 261 CPC) ;

attendu que le requérant conclut à ce que son contrat soit maintenu au-delà du 31 juillet 2026, ceci avec maintien tant de son droit au salaire que de ses avantages en termes de prévoyance et d'assurance, et que le défendeur étudie sa réintégration à son poste de Chef de service suite au rapport rendu le 30 juin 2026 par l'Unité investigation, cette dernière conclusion n'étant en réalité pas une conclusion en réintégration effective au poste de travail, puisqu'il s'agit uniquement de donner l'ordre à l'intimé d'étudier la possibilité de dite réintégration,

qu'il convient ainsi d'analyser si les conclusions du requérant, tendant principalement à ce qu'il perçoive son salaire et autres avantages dès le 1^{er} août 2026, sans nécessairement occuper effectivement son poste, remplissent les conditions de l'art. 261 CPC ;

que le requérant soutient que le non-renouvellement de son contrat est illégal, puisqu'il n'est possible qu'après deux résultats d'évaluation insuffisants, selon l'article 34 R.méd, ce qui n'existe pas s'agissant de son activité, en ce sens qu'il n'a pas eu deux résultats d'évaluation insuffisants, et pas même un reproche ou une mise en garde, ce qui n'est par ailleurs pas invoqué par l'intimé, qui indique procéder au non-renouvellement pour des questions de perte de confiance selon la

décision entreprise, de sorte que le requérant estime que son non-renouvellement est en réalité utilisé pour contourner les garanties applicables à la résiliation des rapports de service,

que le requérant estime donc que la décision entreprise viole le principe de légalité, puisqu'elle ne respecte pas les conditions de l'article 34 R.méd, et qu'elle a été prise en violation de son droit d'être entendu, ceci d'autant plus que l'intimé n'a pas attendu la reddition du rapport d'investigation pour renoncer à renouveler son contrat, sans lui donner l'occasion de s'exprimer, et sans même savoir si un cas de harcèlement le concernait, que ce soit en tant qu'auteur ou en tant que victime,

que le requérant expose qu'il est né le ***1963, qu'ainsi il atteindra dans tous les cas l'âge de la retraite le 25 juin 2028, et que le renouvellement tacite de son contrat implique donc une activité encore jusqu'au mois de juin 2028 au plus tard, soit durant 23 mois supplémentaires depuis le 1^{er} août 2026,

que le requérant a encore souligné, lors de l'audience du 2 juillet 2026, qu'un emploi similaire en France, son pays d'origine dans lequel il était employé précédemment, n'était rémunéré qu'à hauteur d'une fraction de son salaire auprès du défendeur, que de retrouver un emploi à 63 ans allait être extrêmement compliqué, et qu'il était donc condamné à demander les prestations de l'assurance chômage, qui allaient conduire à une diminution drastique de ses revenus, raisons pour lesquels le dommage qu'il allait subir en cas de suppression de son salaire et autres avantages était important et imminent,

que l'intimé invoque pour sa part que la reddition du rapport de l'Unité Investigation n'a pas pu être attendue, que le résultat récent du rapport doit encore être analysé, mais qu'il n'est pas possible de maintenir le requérant en tant que Chef de service,

que l'intimé ajoute, s'agissant de l'urgence et du préjudice difficilement réparable, que la procédure au fond devrait certainement durer au-delà du mois de juin 2028, et que le maintien provisionnel du contrat du requérant allait conduire au règlement de l'entier de son salaire et autres avantages jusqu'au mois de sa retraite, sans travail effectif puisque sa suspension est toujours active, ce qui constitue une exécution

anticipée de la décision à intervenir, et ne peut pas être admis, avec le risque qu'en cas de décision au fond ordonnant au requérant de rembourser son salaire et ses autres avantages d'août 2026 à juin 2028, le requérant soit alors insolvable ou demeurant à l'étranger, ce qui empêcherait l'intimé de récupérer ces montants, alors que l'Etat de Vaud est cas échéant un débiteur solvable si, à terme, la décision au fond devait donner raison au requérant et lui octroyer un plein salaire sur la période allant du mois d'août 2026 à sa retraite,

que l'intimé estime ainsi que le préjudice éventuel subi par l'intimé en cas de refus des mesures provisionnelles n'est pas irréparable, et que les conditions strictes de l'exécution anticipée de fait qui est requise ne sont ainsi pas réalisées,

qu'en l'espèce, le requérant rend vraisemblable que son action au fond pourrait être admise, puisque l'intimé lui-même n'invoque pas deux évaluations insuffisantes selon l'article 34 R.méd, mais des motifs de confiance, qui ne sont pas prévus par le R.méd,

qu'à ce sujet, l'instruction au fond du dossier devra permettre de déterminer si l'intimé était habilité ou non à déroger à cette règle au vu de l'ensemble de la situation du cas, des différentes mesures menées dans le service, et du fait qu'une évaluation des qualités du travail de l'intimé n'était plus possible depuis le 20 mars 2025, étant précisé qu'au stade de la vraisemblance, il doit être constaté que la décision de non-renouvellement semble prise en violation de dispositions légales en la matière,

que l'atteinte dès le mois d'août 2026 est donnée par la perte du salaire et des avantages liés au salaire, étant précisé qu'il n'y a toutefois pas d'atteinte liée à la perte du travail effectif, le requérant étant déjà suspendu dans ses fonctions depuis le 20 mars 2025,

que le requérant échoue toutefois à prouver l'existence d'un préjudice difficilement réparable, se contenant de produire son bulletin de salaire de février 2026, sans explication sur sa situation financière actuelle, ainsi sans justification du fait que les prestations de l'assurance chômage, dont le maximum dépasse CHF 9'000.- net mensuellement et qui seraient ses revenus les plus faibles en cas de cessation d'emploi au CHUV sans

reprise d'emploi auprès d'un tiers, ne suffiraient pas pour assurer ses charges fixes dès le mois d'août 2026,

qu'en effet, le requérant lui-même a expliqué qu'un salaire en France pour un poste similaire était rémunéré 3 à 4 fois moins qu'en Suisse, sous-entendant un montant inférieur aux prestations qu'il pourra cas échéant toucher en cas de situation de chômage dès le mois d'août 2026,

que de plus, le requérant a touché un montant brut de salaire avoisinant CHF 2.5 millions sur ses six ans d'engagement au CHUV, et qu'il doit ainsi nécessairement avoir conservé des économies sur ce montant,

que les pertes en assurances peuvent être compensées par la prise d'assurances privées, et que les pertes d'autres cotisations et avantages pourront également faire cas échéant l'objet de conclusions au fond, y compris si le requérant devait subir un accident ou une maladie devant faire l'objet d'une indemnisation,

que partant, faute pour le requérant d'avoir indiqué le contraire, l'autorité de céans considère que sa situation financière en cas de suppression de son salaire et des avantages qui y sont liés dès le mois d'août 2026 ne lui causera pas de préjudice difficilement réparable, puisqu'il aura toujours suffisamment de revenus, même en cas de besoin des prestations de l'assurance chômage, pour assurer le paiement de ses charges fixes, et qu'il pourra requérir au fond tout autre préjudice qu'il estimerait avoir subi en lien avec la perte des autres avantages liés au salaire,

que l'autorité de céans considère en outre, à l'instar de ce qui a été invoqué par l'intimé, que le fait de maintenir le contrat du requérant jusqu'à sa retraite reviendrait à exécuter l'entier de ses conclusions au fond jusqu'au mois de juin 2028, date à laquelle le dossier au fond ne serait certainement pas terminé, que si l'issue du dossier au fond devait être favorable à l'Etat de Vaud, il y a un risque que le requérant ne soit pas en mesure de rembourser les montants perçus jusqu'en juin 2028, ce risque étant accentué par le fait que le requérant n'a pas établi sa situation financière et a semblé prétendre en audience qu'il n'avait pas d'économies assez importantes pour assurer son train de vie en cas de perception des indemnités maximales de l'assurance chômage,

qu'à l'inverse, les droits du requérant au fond sont intégralement conservés, qu'il restera libre de requérir l'entier de son salaire, ainsi que tout autre dommage sur la période d'août 2026 à juin 2028, cas échéant avec intérêts légaux supplémentaires sur les montants réclamés, et qu'en cas d'admission de ses prétentions, il peut être assuré que le défendeur les règlera, puisqu'il s'agit de l'Etat de Vaud,

qu'au vu de ce qui précède, il y a lieu d'admettre que les conditions posées par l'art. 261 al. 1 let a et b CPC ne sont pas remplies au stade de l'existence d'un préjudice difficilement réparable, de sorte que le requérant échoue à démontrer que des mesures provisionnelles doivent être ordonnées,

que partant la requête de mesures provisionnelles doit être rejetée,

que, pour le surplus, les frais de la cause, par CHF 800.- (art. 16 al. 7 LPers-VD ; art. 28 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), doivent être mis à la charge du requérant et compensés par l'avance de frais effectuée,

qu'enfin, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas fait appel à un mandataire professionnel.

Par ces motifs, statuant immédiatement et à huis clos, la Présidente du Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale :

- I. REJETTE** la requête de mesures provisionnelles déposée le 4 mai 2026 par B. _____ ;
- II. ARRÊTE** les frais judiciaires de la présente décision à CHF 800.- (huit cents francs), les met à la charge de B. _____ et dit qu'ils sont compensés par l'avance de frais effectuée ;
- III. DIT** que la présente ordonnance est rendue sans dépens ;
- IV. DÉCLARE** que la présente ordonnance est immédiatement exécutoire nonobstant appel.

La présidente :

La greffière :

Juliette PERRIN, v.-p.

Elisa MARTI, a. h.

Du date

Les motifs de l'ordonnance sont notifiés aux parties.

Appel : Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de **10 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 de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de **dix jours** dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe.

La greffière :

Martine Pulfer