



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

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TF20.048192

JUGEMENT

rendu par le

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

le 21 février 2024

dans la cause

B. _____ c/ Etat de Vaud

MOTIVATION

Audiences : 8 novembre 2021, 28 novembre 2022, 1^{er} novembre 2023, 21
février 2024

Présidente : Mme Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Assesseurs : MM. Alexandre CAVIN et François CHANSON

Greffière : Mme Noémie Park, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience de délibérations du 21 février 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) B._____ (ci-après : le demandeur) a débuté ses fonctions auprès de l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur) en 1990.

b) Depuis le 9 octobre 2009, le demandeur a été affecté à l'Établissement primaire et secondaire de [...] en qualité d'enseignant de musique.

2. a) P._____, le fils du demandeur, a commencé un apprentissage d'ébéniste à [...] de 2015 à 2018. Le 3 mai 2018, avec cinq autres élèves, il a fait l'objet d'une procédure d'enquête par le Conseil de discipline de [...], à la suite d'une plainte pour harcèlement à l'égard de l'élève F._____. À l'issue de cette procédure, les élèves ont été suspendus durant deux jours.

b) P._____ a contesté toutes les accusations portées à son égard. Par la suite, divers échanges ont eu lieu entre la Direction, le conseil de P._____ et le demandeur concernant notamment l'accès au dossier de la procédure d'enquête. Dans une lettre adressée au Directeur adjoint de [...] le 11 juin 2018, le demandeur indiquait qu'il estimait que la direction avait fait preuve de « *brutalité psychique* » dans sa manière de traiter son fils et ses camarades.

c) Après une discussion intervenue le 19 juin 2018 entre le demandeur, son fils et le Directeur de [...], L._____, ce dernier s'est engagé à relayer à la Direction générale de l'enseignement post-obligatoire la demande d'accès au dossier formulée par le fils du demandeur. Il a en outre été convenu qu'une séance de médiation serait

entreprise. P._____ a enregistré cette séance, à l'insu du Directeur de [...].

d) Le 20 juin 2019, la Direction de [...] a prononcé l'échec définitif de P._____ de son apprentissage d'ébéniste-menuisier CFC ; décision qui a par la suite été confirmée par le Tribunal cantonal (CDAP GE.2018.0262 du 9 mai 2019).

3. a) Entre 2018 et 2019, dans le cadre de son activité d'enseignement, deux élèves difficiles ont occupé le demandeur et l'établissement de [...].

b) Constatant que l'une d'elles arrivait tardivement en cours et sans son matériel, ne collaborait pas avec lui et ne répondait pas à ses injonctions, le demandeur a requis, au cours de l'année 2018, de la maîtresse de classe et de la doyenne de l'école que la direction de l'établissement de [...] intervienne.

c) Quant à l'autre, elle faisait preuve de la même attitude difficile en arrivant en retard, en refusant de travailler, en parlant à voix haute durant le cours a réitérées reprises et ne faisant aucun cas du demandeur. Elle aurait, de plus, menacé de se plaindre du comportement du demandeur à la Directrice. Le demandeur a également signalé à la direction et à la maîtresse de classe les problèmes liés à la prise en charge de cette élève.

4. a) Le 19 janvier 2019, le demandeur a écrit à la Conseillère d'Etat D._____ pour lui demander de répondre elle-même aux questions liées au traitement de l'affaire de [...] relative à son fils P._____, les démarches entreprises par le demandeur auprès de la direction de [...] étant restées, selon lui, infructueuses.

b) Le 9 mars 2019, dans un courriel qui comportait le titre « Confidentiel », le demandeur a sollicité un entretien avec la Conseillère d'Etat afin de trouver une solution à la situation. Il indiquait : « *encore*

réticent malgré tout à considérer la tête de mon département comme malveillante, je tente une dernière fois de négocier avec vous avant de solliciter l'intérêt des médias et de porter plainte contre [...] (...) ». Il accusait en outre [...] de mentir au sujet du dossier d'enquête, en mettant en pièce jointe l'enregistrement audio effectué par P._____ lors de la réunion du 19 juin 2018.

c) La Conseillère d'Etat a répondu le 25 mars 2019 qu'elle s'abstiendrait de tout échange tant que l'affaire ne serait pas tranchée par la CDAP et qu'elle se réservait le droit de donner les suites nécessaires à l'enregistrement envoyé, s'il avait été fait à l'insu de L._____.

d) Dans un courriel du 1er avril 2019, le demandeur a de nouveau écrit à la Conseillère d'état. Le contenu du courriel est reproduit ci-dessous :

Votre demande d'entretien

B. _____
À : D. _____

1 avril 2019 à 19:21

Chère Madame,

Si vous étiez juste, vous admettriez que la procédure auprès du tribunal administratif cantonal était déjà ouverte lorsque vous m'avez envoyé votre courrier du 14 janvier afin de permettre à [...] d'ajouter une ligne vous concernant dans sa réponse auprès dudit tribunal.

Vous ne vous êtes donc pas abstenue de tout échange avec la partie recourante durant la procédure mais plutôt de manière sélective selon l'intérêt de votre département.

Si vous étiez intègre, vous enverriez au tribunal cantonal un rectificatif de votre position par rapport à celle de [...] en tous les cas concernant la rencontre du 19 juin et les échanges ce jour-là autour de la suite scolaire envisageable pour Merlin en invoquant des éléments nouveaux pour vous. (J'ai parlé plus de 5 minutes avec L. de solutions scolaires possibles demandées après les démarches qu'il avait proposées Annexa)

Si vous étiez éthique, vous demanderiez, en tant que supérieure hiérarchique, des comptes à L. sur les différences entre ses affirmations devant le tribunal cantonal et la réalité que vous découvrez via les extraits audio. Vous lui demanderiez aussi pourquoi il n'a pas tenu les engagements pris devant mon fils et moi.

Si vous étiez correcte, vous nous permettriez d'enfin connaître les accusations de F. vis-à-vis de mon fils Merlin, vous nous permettriez de voir les pièces qui ont permis à [...] d'affirmer que le harcèlement était avéré sans être pourtant capable de dire qui en était responsable alors qu'une procédure disciplinaire avait été ouverte.

Si vous étiez à la recherche de la vérité, vous demanderiez à [...] et à la DGEP, de produire les messages qu'ils ont prétendu oralement avoir lus dans cette affaire et qui a eux seuls avèreraient une situation de harcèlement. Messages que chacun des jeunes nient totalement avoir envoyés mais à chacun desquels jeunes ont prétend que cela concerne un tiers donc inaccessible.

Si vous étiez honnête, vous reconnaitriez qu'une suspension est une sanction et imposeriez à [...] de nous fournir les explications officielles qui ont conduit à cette décision de manière à ce que nous puissions enfin faire recours contre cette décision officielle sans attendre de nouveaux mois interminables.

Si vous étiez prête à assumer votre rôle hiérarchique, vous demanderiez à [...] des comptes sur l'apparition d'un ou plusieurs faux dans les titres dans le dossier de P. , vous lui demanderiez pourquoi elle a envoyé le dossier trafiqué de l'élève de P. en réponse à la demande de son avocate qui demandait à pouvoir consulter le dossier de la commission de discipline, vous lui demanderiez pourquoi apparaît soudain dans sa réponse au tribunal cantonal un prétendu témoignage sur des profils [...] des jeunes accusés à tort (et qui dénoncent cette nouvelle calomnie) alors que ce témoignage n'a encore jamais été évoqué ou mis à disposition de P. et ses camarades malgré les demandes - vous demanderiez des comptes à [...] dans la gestion plus que douteuse des absences, dans la gestion administrative tout court (erreur de moyennes semestrielles - convocation et attestation d'assurance pour l'année 2018-19 - convocation aux examens), vous demanderiez à Mme[...] pourquoi elle n'a pas répondu à mes questions de procédure envoyées par recommandé et par mail mi juillet, vous demanderiez à Mme[...] pourquoi elle n'a pas organisé la rencontre avec la DGEP vers la mi-août, avant la fin des vacances comme elle s'était engagée à le faire par téléphone début juillet.

Si vous étiez capable d'introspection et de remise en cause de vos propres attitudes (ou de celles dictées par vos subordonnés qui vous soumettent les documents à signer), vous vous demanderiez pourquoi vous n'avez pas réagi, ni répondu quand un apprenti a abandonné sa formation à cause de ces mêmes événements et de l'attitude de [...] , et qu'il vous a envoyé un courrier rédigé par son avocat pour vous faire part de cet état de fait - vous vous excuseriez pour certains de vos partis pris dans votre votre décision dans le cadre du recours de P. qui ont eu un caractère blessant et humiliant pour lui qui vous a déçut honnêtement ce qui s'était réellement passé durant la fin de l'année scolaire dernière.

Si vous étiez empathique, vous reconnaitriez que la somme de tous les éléments négatifs amenés par l'attitude de [...] aux jeunes apprentis dont vous aviez la responsabilité et que vous auriez dû mieux protéger dans cette affaire couvre largement l'éventuelle blessure qu'un enregistrement non autorisé peut avoir causé auprès d'un des principaux responsables de la situation par ses mensonges.

Je sais qu'avec des « si » on peut mettre « Paris dans une bouteille », mais j'ose encore espérer que quand vous vous êtes engagée politiquement vous aviez quelques « si » d'espoirs de voir le monde devenir « meilleur » et que c'est encore un partie de votre motivation actuelle.

Avec mes salutations

B. _____

Annexes:

- demande orale de considérer la situation particulière pour les résultats de F.
- engagement L. et délai (il ne respectera rien du tout!)
- photo de F. devant une des phrases dont elle a accusé les garçons qqes semaines avant les faits lors d'une prévention à [...].
- mail de L. qui dit qu'il n'y a rien dans le dossier de l'élève - donc annexe suivante = faux dans les titres
- table des matières qui prouve l'ajout a posteriori d'un faux « PV du conseil de discipline » = faux dans les titres
- lettre de l'avocat d'C.

e) Un échange de courriels s'en est suivi, la Conseillère d'Etat réaffirmant qu'elle s'abstenait de tout échange tant que la procédure était pendante devant la CDAP. Lors de ces échanges, la mention CONFIDENTIEL a été modifiée en « votre demande d'entretien » par la Conseillère d'Etat.

f) Dans un courriel du 16 avril 2019, où elle a repris sa réponse du 25 mars 2019, la conseillère d'Etat a mis en copie M._____, le nouveau directeur de l'enseignement obligatoire et supérieur hiérarchique du demandeur, G._____, directeur général de l'enseignement post-obligatoire et L._____.

g) Le 22 mai 2019, le demandeur a publié un post sur Facebook, dont la teneur est reproduite intégralement ici :

« Con...doléances

Parfaitement ! Je me plains !

J'ai des réclamations à formuler parce que je n'aime plus l'Etat dans lequel je me trouve aujourd'hui !

En effet, je ne vais pas bien docteur, j'ai l'impression de tourner en rond professionnellement et personnellement...

Bon, sur le plan du travail, c'est un peu normal puisqu'on nous invite officiellement à refaire un tour du propriétaire (entendez de notre Con...seillère d'Etat), un nouveau 360 con...çu par nos hautes sphères attachées à réinventé la roue à chaque changement de Cheffe, (et là ils en connaissent un rayon)...mais ne vous en faites pas, nous y avons été suffisamment entraînés les législateurs précédentes pour pouvoir retomber sur nos pieds enseignants...le moins possible.

Même si ce n'est pas diamétralement opposé, sur le plan personnel, par contre, c'est un peu plus difficile puisque cette même Cheffe et son Département me conduisent à faire encore une autre révolution...

D'abord, ils m'obligent à les suivre quand ils tournent autour du pot (plutôt pourri en l'occurrence), puis ils me coincent dans les huilés rouages du système auquel j'avais, avant, la naïveté de croire encore....

Je crois donc ingénument (mais il le fait habillé aussi, alors...) que j'ai une « tu meurs ! » cantonale. Et si ce texte devait fâcher supérieure hiérarchique et qu'elle décide de ne plus me donner de travail...et bien d'un côté je serai rassuré, parce que cela signifierait que c'est juste...viral.

Voilà donc venu le temps pour moi de faire le deuil !

Le deuil ce cette puérile croyance que, dans mon canton de Vaud en 2019, le département (dont je fais aussi partie) dédié à la Formation et à la Jeunesse respecterait plus les vérités clairement démontrées par cette dernière (la Jeunesse) que les mensonges intéressés de ses plus ou moins vieux collaborateurs.

Et comme j'ai appris dernièrement que, contrairement aux trompeuses apparences langagières, une Conseillère d'Etat, n'est pas forcément psychologue...c'est vers vous, mes chers amis, que je me tourne dorénavant pour faire les étapes de mon deuil.

Comme cette saga s'inspire directement de la fameuse « Guerre des Etoiles », je ne garantis pas la scrupuleuse chronologie des épisodes du processus de deuil... par contre je vous assure que vous retrouverez la fameuse réplique asthmatique « Je suis ton père ! »... les réalisateurs associés du DFJ ont par contre strictement interdit au dialoguiste de nous faire dire : « Je suis ton pair. »... même à bout de souffle et épuisés par toute cette affaire.

Que la force soit avec Vous!...(remarquez...Jedi ça, Jedi rien !)

Soyons cons...mais pas seulement ».

5. a) Le demandeur a été convoqué pour un entretien de service pour le 11 juin 2019. Cedit courrier, contenant des informations erronées quant à l'adresse du demandeur, a fait l'objet d'un deuxième post Facebook du demandeur, publié le 3 juin 2019, où il écrit, en outre :

« Il n'est pas impossible que je fasse quelques capsules « soyons cons...mais pas seulement » (que j'ai l'outrecuidance de considérer comme humoristiques) à propos de ce courrier reçu et dont je ne suis pas sûr d'être le destinataire...parce que si j'étais sûr d'être bien la personne con...voquée, cela relèvement certainement du « Droit du travail »...et on ne rigole pas avec ces choses-là ».

b) L'entretien de service du 11 juin 2019 en présence du directeur général adjoint RH de l'enseignement obligatoire, de la responsable d'unité RH, et de l'ancien conseil de demandeur.

Interrogé sur les divers posts publiés sur sa page Facebook, le demandeur a expliqué faire de l'humour sur le nouveau Concept cantonal 360, quand bien même il l'approuvait. Plusieurs de ses posts facebook étaient faits sur le même ton. Il a en outre précisé que ces postes avaient été publiés de manière privée et qu'ils n'étaient dès lors visibles qu'à une centaine de personnes au plus.

c) Les 12 et 14 juin 2019, le demandeur a écrit à la Conseillère d'Etat pour lui demander pourquoi M. _____ avait été mis en copie dans sa réponse du 16 avril 2019. Il lui a en outre reproché son inaction et demandé de faire *« cesser le mobbing institutionnel »* dont il se sentait victime, avant de l'informer être menacé d'un licenciement.

d) D. _____ lui a répondu le 19 juin 2019, en l'informant que la procédure concernant P. _____ était sans rapport avec sa convocation à un entretien de service, que dans le cadre de la procédure de

licenciement ouverte à son égard, il avait pu faire valoir ses droits de procédure et qu'il ne convenait plus de prolonger leurs échanges.

6. a) Le 21 juin 2019, L._____ a déposé plainte pénale contre le demandeur pour infraction contre le domaine secret ou le domaine privé. Dans le cadre de la procédure pénale, le demandeur a présenté ses excuses et s'est engagé à détruire l'enregistrement de la séance du 19 juin 2018 et ses copies. La plainte pénale a été retirée le 9 septembre 2019 et la procédure classée le 17 septembre 2019.

7. a) Le 26 juin 2019, le demandeur a envoyé un courriel à M._____, et au directeur général adjoint RH de l'enseignement obligatoire, N._____, afin de leur expliquer son ressenti par rapport à l'entretien du 11 juin 2019. Il écrit : *« Je vous ai expliqué rapidement les malversations de [...] et de sa hiérarchie - yc Madame Conseillère d'Etat en cause dans mon post du 22 mai- pour couvrir une indiscutable erreur de gestion du problème ayant des graves répercussions humaines (...) »* et ajoute que *« je crois personnellement à des démarches de contrainte et de pression exercées par le DFJ sur la personne B._____ »*.

b) Le 25 juin 2019, le demandeur a également écrit à H._____, directrice l'établissement scolaire de [...], en mettant en copie ses collègues, pour lui demander *« d'adresser, en tant que direction de [...], un signal fort à A— C— de [...] en vous positionnant en autorité scolaire ferme »*. Il a également écrit : *« et sachant que certaines élèves ont parfois justifié à leurs enseignants leur sensation de droit à la transgression par un « je vais aller me plaindre à la directrice » ou pire « je vais en parler à mon amie la directrice », je pense qu'il est primordial que la hiérarchie de notre établissement montre un signal fort comme quoi cette impression de copinage avec la direction est un leurre non partagé par vous et que le respect du cadre nécessaire au métier d'enseignant et un point fondamental pour construire les différents savoirs »*. Le 27 juin 2019, le demandeur a envoyé un courriel aux mêmes destinataires leur signalant avoir vu l'élève J._____ fumer en arrivant vers l'école et en demandant des démarches fermes à son égard.

8. a) Le 1er juillet 2019, la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO) a adressé au demandeur une lettre l'informant de l'ouverture d'une procédure de licenciement pour juste motifs à son égard. Elle évoque la publication de ses posts Facebook du 22 mai et du 3 juin 2019, l'entretien du 11 juin 2019 où le demandeur avait été interrogé à ce sujet et averti que son comportement constituait une violation de ses obligations de collaborateur, ainsi que les courriels subséquents envoyés à la Conseillère d'Etat et à la directrice de l'établissement de [...] au sujet de l'impression de copinage qu'elle soulevait. La DGEO a signalé qu'elle adresserait au demandeur une *« lettre de grief dressant l'inventaire des faits qui vous sont reprochés et vous offrant la possibilité de vous déterminer par écrit ou de solliciter une nouvelle rencontre »*.

b) Le 11 juillet 2019, le demandeur a requis, par l'intermédiaire de son premier conseil, l'abandon de toute procédure de licenciement dans des déterminations détaillées. Il était alors en dehors du pays en raison des vacances scolaires, et s'absentait pour six semaines.

c) Le 17 juillet 2019, le défendeur, par l'intermédiaire de la DGEO, a licencié le demandeur avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 61 de la Loi sur le Personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; BLV 172.31). Il lui a été reproché de ne pas avoir pris en compte les reproches du Département concernant la gravité de son comportement concernant la publication des posts Facebook, ni l'injonction de séparer les faits ayant conduit à sa convocation et le traitement de l'affaire de son fils. Une violation de ses obligations professionnelles a été constatée (art. 50 LPers-VD).

9. a) Le 14 juillet 2020, assisté d'un deuxième conseil, le demandeur a saisi le tribunal de céans par une requête de conciliation dont les conclusions sont les suivantes :

« I. La présente demande est admise.

II. L'Etat de Vaud est débiteur de B._____, et lui doit immédiat paiement d'un montant brut de CHF 36'867.25 (trente-six mille huit cent soixante-sept francs et vingt-cinq centimes suisses) avec intérêts à 5% l'an dès le 17 juillet 2019.

III. L'Etat de Vaud est débiteur de B._____, et lui doit immédiat paiement d'un montant net de CHF 63'201.00 (soixante-trois mille deux cent un francs suisses) avec intérêts à 5% l'an dès le 17 juillet 2019.

IV. L'Etat de Vaud est débiteur de B._____, et lui doit immédiat paiement d'un montant net de CHF 8'000 (huit mille francs suisses) avec intérêts à 5% l'an dès le 17 juillet 2019.

V. L'Etat de Vaud est débiteur de B._____, et lui doit immédiat paiement d'un montant net de CHF 12'000.00 (douze mille francs suisse) avec intérêts à 5% l'an dès le 17 juillet 2019.

VI. L'Etat de Vaud est condamné à remettre à B._____ un certificat de travail remplissant les conditions légales et jurisprudentielles, notamment respectant le principe de bienveillance, dans les dix jours dès jugement définitif et exécutoire.

VII. Les frais et dépens de la présente demande sont mis à la charge de l'Etat de Vaud. »

b) Le 16 juillet 2020, le demandeur a déposé une requête d'assistance judiciaire, qui lui a été accordée.

c) Le 28 août 2020, lors de l'audience de conciliation, le défendeur a formulé la conclusion reconventionnelle suivante : « *I. B._____ est le débiteur et versera à l'Etat de Vaud le montant du salaire indûment perçu pour le mois de d'août 2019, montant qui sera précisé en cours d'instance mais qui n'est pas inférieur à CHF 8'300.-* ».

L'audience de conciliation n'a pas abouti à un accord et une autorisation de procéder a été délivrée sur le siège.

d) Par demande déposée le 30 novembre 2020, le demandeur a ouvert action contre le défendeur devant le tribunal de céans en prenant les conclusions suivantes :

« I. La présente demande est admise.

II. L'Etat de Vaud est débiteur de B._____, et lui doit immédiat paiement d'un montant brut de CHF 36'867.25 (trente-six mille huit cent soixante-sept francs et vingt-cinq centimes suisses) avec intérêts à 5% l'an dès le 17 juillet 2019.

III. L'Etat de Vaud est débiteur de B._____, et lui doit immédiat paiement d'un montant net de CHF 63'201.00 (soixante-trois mille deux cent un francs suisses) avec intérêts à 5% l'an dès le 17 juillet 2019.

IV. L'Etat de Vaud est débiteur de B._____, et lui doit immédiat paiement d'un montant net de CHF 8'000 (huit mille francs suisses) avec intérêts à 5% l'an dès le 17 juillet 2019.

V. L'Etat de Vaud est débiteur de B._____, et lui doit immédiat paiement d'un montant net de CHF 12'000.00 (douze mille francs suisse) avec intérêts à 5% l'an dès le 17 juillet 2019.

VI. L'Etat de Vaud est condamné à remettre à B._____ un certificat de travail remplissant les conditions légales et jurisprudentielles, notamment respectant le principe de bienveillance, dans les dix jours dès jugement définitif et exécutoire.

VII. Les frais et dépens de la présente demande sont mis à la charge de l'Etat de Vaud. »

e) Dans sa réponse de 1er mars 2021, le défendeur a conclu au rejet des conclusions prises par le demandeur.

f) Le 21 avril 2021, Me Raphaël MAHAIM a demandé à être relevé de son mandat d'office. Il a été remplacé par Me Benjamin SCHWAB.

g) Dans sa réplique du 16 août 2021, le demandeur a maintenu ses conclusions et en rajouté une nouvelle :

« IVbis. L'Etat de Vaud est débiteur de B._____ et lui doit immédiat paiement d'un montant net de CHF 10'000.- (dix mille francs suisses) avec intérêts à 5% l'an dès le 17 juillet 2019. »

10. a) Une audience de premières plaidoiries a eu lieu le 8 novembre 2021, au cours de laquelle le demandeur a plaidé l'admission de sa longue liste de témoins, dont plusieurs avaient trait à l'affaire de P._____ à [...]. Le défendeur s'est quant à lui opposé à l'audition de F._____ au motif qu'elle aurait fait l'objet d'insultes de la part du demandeur ; on ne pouvait attendre de sa part qu'elle soit exposée au demandeur et à l'interrogatoire de son conseil.

b) Appréciant les preuves de manière anticipée, la Présidente a admis qu'un nombre limité de témoins serait entendu et qu'il était exclu de refaire le procès de P._____. Le 4 avril 2022, la Présidente a invité le demandeur à produire une liste de témoins prioritaires. Le 25 avril 2022, le demandeur a soumis une liste contenant un total de dix-huit témoins.

c) Une audience d'instruction a été fixée pour le 28 novembre 2022. Le Tribunal a invité le demandeur à soumettre une liste de trois témoins prioritaires à entendre à cette audience. Le 3 novembre 2022, le demandeur a requis, entre autres, l'audition de F._____. Le Tribunal a estimé qu'il n'y avait pas lieu de l'entendre à ce stade de la procédure.

d) Lors de l'audience du 28 novembre 2022, le tribunal a entendu trois témoins. Pour l'essentiel, leurs dépositions peuvent être résumées comme suit :

aa) Le témoin C._____ était un des cinq étudiants impliqués dans la procédure pour harcèlement contre F._____. Lors de son audition, il a confirmé avoir été sorti de la classe le 3 mai 2018 avec ses autres camarades. Ces derniers ont été interrogés séparément par trois personnes, dont le Directeur. Les raisons ayant amené la direction à entamer une procédure disciplinaire à son encontre ont été explicitées lors de cet entretien. Le témoin ne se rappelait toutefois plus si le nom de

F._____ avait été mentionné ou pas. Lors de l'interrogatoire, les questions étaient restées assez générales, raison pour laquelle il n'aurait pas particulièrement réagi. À la suite de cette affaire, il n'a plus souhaité rester dans cette école, ayant gardé un sentiment désagréable d'être, avec les quatre autres étudiants, « *des moutons noirs dans la classe* ». Il indique avoir été suspendu pendant 2-3 jours, mais n'avoir pas été sanctionné davantage.

bb) Le témoin L._____, directeur de [...], a précisé que le droit d'être entendu des élèves dans le cadre de l'affaire précitée avait été respecté, mais que l'établissement n'était pas équipé pour effectuer ces enquêtes. Il a indiqué qu'aucun élément de sabotage de machine n'avait été reproché à P._____. Le témoin a également évoqué l'entretien avec le demandeur du 19 juin 2018 lors duquel le demandeur, furieux au début de l'entretien, mais apaisé par la suite, aurait souhaité que la procédure soit reprise à zéro, ce avec quoi il n'était pas d'accord. Il lui aurait toutefois indiqué qu'il transmettrait le dossier à son supérieur hiérarchique. Il a en outre précisé que le demandeur n'était intervenu qu'à cette date-là, au moment où les cours étaient terminés. Avant le départ de son fils, le demandeur n'avait pas occupé les enseignants de [...].

cc) Le troisième témoin, I._____, un ancien élève de [...], a été impliqué dans une autre procédure dirigée par la direction en lien avec un cas de harcèlement de l'élève F._____, un enseignant ayant cru qu'il avait touché les fesses de cette dernière. Le témoin a expliqué avoir été suspendu à l'issue de ladite procédure. Il avait contesté les faits et avait été entendu par le Directeur et son adjoint, seul une première fois, et accompagné par sa mère une seconde fois. En colère, il a dit à un enseignant qu'il refusait de les voir seuls, au risque d'en tuer un, ce qui avait été pris comme des menaces graves. Il a précisé avoir consulté une avocate non pas pour s'opposer à la suspension, mais pour se défendre contre les accusations, une démarche qu'il a finalement abandonnée après avoir reçu une lettre de [...] lui « *faisant comprendre [qu'il] n'avait pas intérêt à aller plus loin* ».

e) Le 20 décembre 2022, le demandeur a déposé une liste de quinze témoins. Le Tribunal a limité le nombre subséquent de témoins à entendre à deux au choix du demandeur, qui, après deux demandes de prolongations du délai imparti pour communiquer son choix, a requis, le 27 mars 2023, les auditions de K._____ et N._____.

f) Une audience de jugement a été fixée pour le 26 juin 2023. Pour des raisons médicales, le demandeur a sollicité le rapport de celle-ci.

g) Une seconde audience a eu lieu le 1er novembre 2023 lors de laquelle le Tribunal a procédé à l'interrogatoire des parties, ainsi que des deux témoins. Leurs dépositions peuvent être résumées comme suit :

aa) La témoin K._____, a été entendue en qualité de collègue du demandeur, ayant travaillé à l'établissement de [...] en même temps que celui-ci et enseigné aux mêmes classes. Elle a indiqué avoir entendu parler de l'élève E._____, mais ne s'en rappeler davantage. Quant à l'élève J._____, elle s'en rappelait bien en raison du fait qu'elle avait été sa maîtresse de classe. En raison des comportements difficiles de cette élève, la témoin a signalé avoir reçu beaucoup d'emails de plaintes de la part des autres enseignants. Il était en effet courant d'écrire des mails à la direction en mettant tous les enseignants en copie. Elle a précisé en outre que le demandeur était très actif dans l'établissement et qu'il était apprécié de ses collègues et de ses élèves ; il l'avait beaucoup soutenue dans la gestion des élèves. Concernant J._____, un mail avait été envoyé de la part du demandeur et une lettre avait été co-écrite par les enseignants à l'attention de la direction à son sujet. D'après la témoin, la direction n'était pas réellement intervenue, la seule suggestion faite ayant été celle d'envoyer les élèves difficiles dans d'autres classes.

bb) Le témoin N._____, directeur général adjoint de la DGEO, s'est exprimé sur l'entretien de service qui a eu lieu en juin 2019 lors duquel le défendeur a essayé de comprendre si le demandeur exprimait une opinion politique en tant que citoyen qui n'était pas content du choix de son canton, ce qui s'est avéré ne pas être le cas. Le

demandeur aurait alors expliqué que son attitude s'expliquait par le fait que son fils n'aurait pas été traité de manière correcte. L'attention du demandeur a alors été attirée sur le fait qu'il pouvait emprunter des voies légales prévues à cet effet pour faire valoir les droits de son fils dans le cadre de la procédure disciplinaire de [...], mais qu'il ne fallait pas utiliser un média comme Facebook et poster ce genre de contenu. Le témoin a précisé qu'il n'y avait pas de procès-verbal de l'entretien de service, le département n'ayant pas l'habitude d'en prendre systématiquement. Le collaborateur pouvait en revanche se prononcer dans la lettre de grief ou dans le cadre de l'ouverture de la procédure de licenciement sur les propos rapportés en lien avec l'entretien de service. Finalement, le témoin a précisé qu'il n'avait pas été informé de la situation du demandeur en lien avec [...] et que personne ne lui avait demandé de le faire partir.

cc) Interrogé en qualité de partie, le demandeur a expliqué avoir créé un personnage pour faire des blagues sur Facebook. C'était sous cette facette qu'il a procédé à la publication des posts qui avaient été faits sur le ton du gag. Le demandeur a expliqué que c'était une manière de faire de la résilience face à une situation qui le dépassait, c'est-à-dire « *face au refus de la cheffe du département de tirer les conséquences de l'enregistrement d'un directeur qui ne dit pas la vérité* ». Il a précisé n'avoir jamais nommé les personnes impliquées dans son post Facebook du 22 mai 2019. Le demandeur a également indiqué respecter la hiérarchie au travail, mais avoir l'impression de faire l'objet de contrainte et qu'on voulait le faire taire en tant que père, au-delà de son statut de collaborateur. D'après lui, la problématique du post Facebook n'avait rien à voir avec son métier, mais avec son statut de père et de citoyen. Il a d'ailleurs soutenu que son licenciement du 17 juillet 2019 avait été prononcé en raison du fait qu'il était le père de P._____ et de sa personnalité qui « *aime faire bouger les choses* ». Les échanges qu'il a eus avec la cheffe du département ont été, à son avis, l'élément « *détonateur* » du licenciement. Le demandeur a finalement précisé que l'affaire avait eu de lourdes conséquences sur sa vie, notamment sa vie familiale.

h) À l'issue de l'audience du 1^{er} novembre 2023, le Tribunal a informé les parties que compte tenu de l'heure tardive, il ne délibérerait pas ce soir-là, mais à la première date utile. En raison du COVID d'un juge puis d'une longue absence de l'autre, la délibération a été repoussée au 21 février 2023, les parties en étant informées.

i) Le Tribunal a tenu une audience de délibérations, à huis clos, le 21 février 2024 et a notifié le dispositif aux parties le 8 mars 2024. Le demandeur a sollicité la motivation du jugement le 14 mars 2024.

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 a été lié par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire. Les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. La compétence du TRIPAC est donnée pour examiner les conclusions de la demande.

b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD dispose que la procédure est régie par les articles 103 et suivants du Code de droit privé judiciaire vaudois (CDPJ ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son article 104, l'application supplétive du Code fédéral de procédure civile (CPC ; RS 272). L'article 16 alinéa 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, la décision de licenciement a été notifiée le 18 juillet 2019, faisant échoir le délai de prescription 20 juillet 2020, le 19 juillet 2020 étant un dimanche. L'action a été ouverte par une requête de conciliation le 14 juillet 2020, l'audience de conciliation a eu lieu le 28 août 2020 et l'autorisation de procéder a été délivrée le jour-même. Après l'échec de la conciliation, la demande au fond du 30 novembre 2023 a été déposée dans le délai de trois mois suivant l'autorisation de procéder délivrée (art. 209 CPC).

II. a) Le demandeur requiert la production de l'enregistrement du 19 avril 2018 comme preuve dans l'instruction de l'affaire, ainsi que l'audition de F._____ comme témoin.

b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD prévoit que la procédure est régie par les art. 103 ss du CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois ; BLV 211.02). L'art. 108 CDPJ prévoit l'application supplétive des règles de la procédure simplifiée du CPC aux matières cantonales placées sous la compétence du juge de paix ou du président d'arrondissement, à moins que la loi spéciale ne prévoie la procédure sommaire. Cette dernière n'étant pas prévue par la LPers-VD, la procédure applicable au TRIPAC, quelle que soit la valeur litigieuse, est la procédure simplifiée des art. 243 ss CPC (NOVIER Mercedes, *La procédure du CPC applicable au TRIPAC*, in : JdT 2020 III p. 107).

En procédure simplifiée, contrairement à la procédure ordinaire, la maxime des débats prévaut, de sorte que le Tribunal n'est pas limité aux faits allégués par les parties et participe à l'établissement des faits (art. 247 CPC). Il tient compte de ce qu'amènent les témoins et de ce qui ressort des pièces dans la mesure où il s'agit d'éléments pertinents pour l'instruction de la cause. Par conséquent, les preuves offertes doivent concerner des faits pertinents (art. 150 al. 1 CPC). D'après l'art. 157 CPC, le Tribunal apprécie librement les preuves ; il peut en outre procéder à une appréciation anticipée de celles-ci (TF 5A_49/2022 du 26 septembre 2021, c.3.3.1).

Aux termes de l'art. 152 al. 2 CPC, le tribunal ne prend en considération les moyens de preuve obtenus de manière illicite que si l'intérêt à la manifestation de la vérité est prépondérant. Contrairement à la preuve irrégulière, recueillie en violation d'une règle de procédure, la preuve illicite est obtenue en violation d'une norme de droit matériel, laquelle doit protéger le bien juridique lésé contre l'atteinte en cause. La preuve obtenue illicitement n'est utilisable que d'une manière restrictive. Le juge doit en particulier procéder à une pesée de l'intérêt à la protection du bien lésé par l'obtention illicite et de l'intérêt à la manifestation de la vérité (CACI du 25 novembre 2015/625, c.2.3).

c) En l'espèce, l'enregistrement a été fait sans le consentement de tous les participants à la réunion du 19 juin 2018. Il constitue dès lors un moyen de preuve obtenu de manière illicite. Or, il n'est d'aucune pertinence à la présente procédure, qui a pour objet le licenciement du demandeur par le défendeur. Ainsi, le Tribunal ne saurait le prendre en compte. Il en est de même pour l'audition requise de F._____, qui ne porte pas sur la procédure de licenciement. Le Tribunal rappelle à cet égard que la procédure ayant lié P._____ et [...] échappe à la cognition du TRIPAC.

Il n'y a dès lors ni lieu d'entendre l'enregistrement de la séance du 19 juin 2018 ni d'entendre F._____ en qualité de témoin.

III. Le demandeur conteste le licenciement immédiat du 17 juillet 2019.

a) Il considère tout d'abord que le licenciement immédiat est intervenu tardivement. Le défendeur a signifié l'ouverture de la procédure de licenciement au demandeur le 1^{er} juillet 2019 et résilié les rapports de travail le 17 juillet 2019, plus de deux semaines plus tard.

b) La partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste

motif de licenciement, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; ATF 127 III 310 consid. 4b ; TF 5A_379/2021 consid. 4.1 ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2, publié in SJ 2016 I p. 421). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les références citées ; ATF 130 III 28 consid. 4.4), étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 93 II 18 ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1).

Ces principes jurisprudentiels, développés au regard de l'art. 337 CO, ne sont pas sans autre transposables aux rapports de travail de droit public. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée et il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons. L'intéressé bénéficie en outre des garanties propres à la procédure administrative, en particulier du droit d'être entendu. Enfin, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais dépend de l'autorité d'engagement ou d'une autorité de surveillance. Des motifs objectifs (droit d'être entendu, spécificités de la procédure administrative) peuvent ainsi justifier selon les cas d'accorder à l'employeur de droit public un délai de réaction plus long qu'en droit privé, mais celui-ci ne doit pas pour autant laisser traîner les choses (ATF 138 I 113 consid. 6.4.1 et 6.5; arrêt 8C_204/2020 du 17 août 2020 consid. 4.2.3 et 8C_147/2022 du 23 novembre 2022).

c) En l'espèce, le 1^{er} juillet 2019 était un lundi. Le demandeur s'est déterminé à l'égard de l'ouverture de la procédure de licenciement par le biais de son premier conseil le 11 juillet 2019, un jeudi, soit plus d'une semaine plus tard. La décision de licenciement, quant à elle, lui a été signifiée le 17 juillet 2019, un mercredi, trois jours ouvrables après l'envoi de ses déterminations. Il n'y a pas lieu de reprocher au défendeur une réaction tardive.

On ne saurait, dans ces circonstances, retenir un licenciement tardif.

IV. Le demandeur conteste ensuite les motifs du licenciement.

a) aa) D'après lui, le licenciement ne trouverait pas son fondement dans son prétendu comportement, mais dans l'affaire liant son fils P. _____ à [...]. La démarche du défendeur aurait eu pour but de faire taire le demandeur et d'exercer de la pression et de la contrainte sur lui ; la publication des posts sur Facebook n'étant qu'un prétexte pour justifier la résiliation des rapports de travail.

bb) 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. L'art. 61 al. 2 LPers-VD prévoit en outre que les articles 337b et 337c CO (Code des obligations ; RS 220) s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif. 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 moindre 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).

cc) Le Tribunal relève qu'en premier lieu, il convient de préciser que le prétendu motif de pression exercée à l'égard du demandeur par le défendeur n'est ressorti à aucun moment de l'instruction de la cause. On ne saurait retenir un comportement exempt de pression de la part du demandeur non plus ; ce dernier a envoyé un nombre très élevé de demandes auprès de diverses personnes au sujet de l'affaire de son fils, même après la procédure de licenciement pour justes motifs engagée à son égard, et a souhaité utiliser un enregistrement fait de manière illicite pour ses fins. Sa bonne foi ne peut être retenue à l'appui de ce grief.

De plus, il convient de relever que dans la mesure où les motifs invoqués par le demandeur en lien avec son fils P._____ sortent du cadre du présent litige, il n'est pas nécessaire d'examiner ces points. La procédure en lien avec le fils du demandeur a été portée au Tribunal cantonal, qui a rendu une décision définitive à ce sujet. Lors de cette procédure de recours, le demandeur, agissant au nom de son fils, a exposé et invoqué tous les griefs qu'il avait à l'encontre de [...]. Les voies légales ouvertes au demandeur ont donc été empruntées en bonne et due forme. Il n'appartient dès lors pas au Tribunal de céans de revenir sur cette affaire, dont la décision finale est entrée en force.

b) aa) Le défendeur a justifié le licenciement avec effet immédiat litigieux du 17 juillet 2019 par le fait que le demandeur a posté les messages Facebook du 22 mai 2019 et du 3 juin 2019, a persisté dans l'envoi de courriels à la Conseillère d'Etat et à la directrice de l'établissement de [...], violant son devoir de fidélité.

bb) L'art. 50 LPers-VD prévoit à son alinéa 2 que « le collaborateur doit agir, en toute circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat dans le respect des normes en

vigueur, des missions et des directives de son supérieur ». L'art. 124 RLPers-VD « devoir de fidélité et de discrétion » prévoit que le collaborateur qui respecte ses devoirs de fidélité et de discrétion agit conformément aux intérêts de l'Etat. Il s'abstient de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage (al.1). En tout temps, le collaborateur doit se montrer digne de la confiance placée en lui (al. 2).

En droit de la fonction publique, le devoir de fidélité implique que dans l'accomplissement de sa tâche, l'agent public défende les intérêts de la collectivité au-delà de sa prestation de travail proprement dite, par un comportement qui inspire le respect et qui soit digne de confiance (ATF 136 I 332, c. 3.2.1 ; TF 8C_252/2018 du 29.01.2019, c. 5.2). Le fonctionnaire doit se comporter, même en dehors des heures de service, de manière à pouvoir accomplir convenablement ses devoirs (ATF 108 la 177 c.4.b. aa). Le devoir de fidélité comprend également une composante de respect envers la hiérarchie, ce qui ressort de l'art. 50 al. 2 LPers-VD.

En raison du rapport de subordination particulier liant le fonctionnaire à l'Etat, le devoir de réserve qui incombe aux fonctionnaires peut avoir comme conséquence de restreindre l'exercice de certains droits fondamentaux (ATF 108 la 177 c.4.b.aa ; TANQUEREL Thierry, *Manuel de droit administratif*, 2^e éd., 2018, n. 284). Tel est le cas en ce qui concerne la liberté d'expression, garantie à l'art. 16 al. 2 Cst. Le fonctionnaire n'est pas privé du droit de s'exprimer sur la politique de l'Etat ou de critiquer ce dernier ; il doit toutefois faire preuve d'une retenue particulière dans la manière d'exercer la critique, et n'en appeler à l'opinion publique que si des démarches internes n'ont pas abouti (ATF 136 I 332, c. 3.2.1 ; ATF 120 la 203, c.3a.). De plus, il doit veiller à ne pas nuire à l'action étatique ou à ébranler la confiance des citoyens dans les autorités publiques par ses propos ; il doit s'imposer les limites que commande la situation spéciale (CR Cst.-Cottier, art. 16 N 20 ; MOOR Pierre / BALLANGER François / TANQUEREL Thierry, *Droit administratif, Volume III : L'organisation des activités administrative - les biens de l'Etat*, 2^e éd., 2018, p. 603). Tant la fonction de la personne, le contexte de la critique et le contenu même de

l'expression doivent être pris en compte. Lorsque le public visé est large et qu'il se situe dans la sphère géographique d'influence de l'administration dont relève le fonctionnaire, le manquement au devoir de réserve peut être plus grand (VERNIORY Jean-Marc/ WAELTI Fabien, *Le devoir de réserve des fonctionnaires - spécialement sous l'angle du droit genevois*, in : PJA 2008, p. 810 ss).

En ce qui concerne les enseignants, le devoir de réserve qui leur est imposé est d'autant plus élevé qu'ils enseignent de jeunes élèves, dont la maturité intellectuelle n'est pas pleinement développée, et à l'égard desquels ils peuvent exercer une influence non négligeable en raison de la position d'autorité qu'ils détiennent (TF 8C_233/2023 du 11.12.2023, c. 3.3.1, TANQUEREL Thierry, *Manuel de droit administratif*, 2^e éd., 2018, n. 284). Dans le cadre de publications en ligne, comme dans le cas d'espèce, il peut être tenu compte de la manière dont le contenu est susceptible d'être perçu par un tiers (TF 8C_233/2023 du 11.12.2023, c. 5.2.1).

cc) Au moment des faits, le demandeur était collaborateur du défendeur et enseignant à l'établissement de [...] pendant de nombreuses années. Il était donc nécessairement au courant de l'importance de son rôle face à ses élèves et à ses collègues, ainsi que de l'influence qu'il pouvait avoir, par son attitude et ses propos, sur ceux-ci. Son devoir de réserve lui imposait une retenue dont il n'a pas su faire preuve. En particulier, le demandeur se plaint ouvertement de l'État de Vaud dans un post Facebook du 22 mai 2019, ainsi que du département et de la cheffe de département. Il y indique clairement ne plus avoir confiance en ceux-ci, s'en prenant à la conseillère d'État dans des termes peu élogieux (« *con..seillère d'État* ») et accuse le département de délaissé la vérité en faveur de mensonges. Le mépris qu'il ressent à l'égard de l'Etat de Vaud est évident, aucun semblant de respect ne pouvant être retrouvé dans ses propos. Sous l'angle du contexte dans lequel le demandeur s'est exprimé, le public visé était assurément large ; il n'ignorait pas que son post serait vu par un certain nombre de ses collègues, voire par certains de ses élèves. Il a ainsi pris le risque de rendre le département et la Conseillère

d'Etat, pour le surplus clairement reconnaissable, méprisables aux yeux de ces derniers.

Le comportement du demandeur constitue un juste motif pour licenciement avec effet immédiat.

c) Le demandeur justifie ses propos en prétendant qu'il s'agit d'humour. Or, c'est précisément en raison de sa fonction de collaborateur que le demandeur avait l'obligation de veiller à sa manière de s'exprimer. Il était d'ailleurs lui-même conscient de la manière dont son post pourrait être perçu puisqu'il a écrit dans son post Facebook du 22 mai 2019 : *« si ce texte devait fâcher ma supérieure hiérarchique et qu'elle décide de ne plus me donner de travail...et bien d'un côté je serai rassuré, parce que cela signifierait que c'est juste...viral »*.

Partant, le demandeur ne saurait justifier son attitude par un quelconque prétexte humoristique.

d) Le demandeur évoque encore son rôle de père de P. _____ pour justifier son attitude désenchantée. Cela ne saurait toutefois justifier son comportement ; le contenu du message se référerait à la politique du département et à sa conduite, il visait donc bien, par ces propos, un objet lié à la sphère du travail.

De plus, dans son deuxième post du 3 juin 2019, le demandeur a maintenu son ton moqueur à l'égard de son employeur. A la suite de son entretien du 11 juin 2019, il a procédé à l'envoi de nouveaux courriels à la direction ainsi qu'à la conseillère d'Etat, où il est de nouveau fait mention de [...].

Le Tribunal de céans rappelle une fois de plus que l'affaire P. _____ et [...] a fait l'objet d'une décision rendue par la CDAP et que les voies de droit prévues à cet effet ont été utilisées. Le demandeur n'avait donc pas lieu de réitérer ses plaintes à cet égard dans la procédure de licenciement, surtout après son entretien. Il montre ainsi n'avoir pas pris

au sérieux les reproches qui lui ont été faits et a démontré une absence totale de volonté de changer de comportement.

e) Finalement, sans entrer dans les détails du fonctionnement de l'établissement de [...], le Tribunal relève que les accusations du demandeur à l'égard de sa directrice sortent également du devoir de réserve.

f) En conclusion, le demandeur n'a pas agi de manière professionnelle, conformément aux intérêts de l'Etat (art. 50 al. 2 LPers-VD) et a violé son devoir de fidélité. Il n'a pas su faire preuve du devoir de réserve qui lui incombait dans les circonstances et a, malgré l'injonction de son département, maintenu son attitude querelleuse jusqu'au bout, ne respectant ainsi pas les directives de son supérieur (art. 124 RLPers-VD). Il y a ainsi lieu d'admettre que, par son comportement, le demandeur a rompu le lien de confiance soit la base du rapport de travail qui lie les deux parties.

Force est de constater que le licenciement immédiat du demandeur signifié le 17 juillet 2019 est fondé sur de justes motifs. Il n'y a donc pas lieu de lui allouer une indemnité au sens de l'art. 337c al. 1 CO, ni d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, dite indemnité n'étant due qu'en cas de résiliation injustifiée.

V. a) Le demandeur réclame une indemnité de CHF 8'000.- pour l'atteinte causée à sa personnalité postérieure au licenciement (art. 328 CO). Selon lui, sa réputation personnelle et professionnelle à [...] aurait souffert du licenciement immédiat. Il réclame, pour le surplus, une indemnité de CHF 10'000.- au vu des conséquences que la violation a eu sur sa santé et sur ses proches (art. 49 CO).

b) En droit privé, l'article 328 alinéa 1er 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 nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'article 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'article 49 alinéa 1 CO (art. 97 al. 1 et art. 99 al. 3 CO, TF 4A_465/2012, du 10 décembre 2012, c. 3.2 et les réf.).

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. 1er CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'article 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'article 49 CO, appliqué à titre de droit cantonal supplétif (TF 8C_910/2011, du 27 juillet 2012, c. 5.1 et les références citées). 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, c. 3.2 et les références citées). 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) La souffrance dont se prévaut le demandeur, qui n'est du reste pas prouvée, résulte de ses propres agissements. Par ses démarches incessantes, il a permis que l'affaire soit connue au-delà d'un cercle restreint de personnes. De plus, il a procédé lui-même à la publication de post où il était question de mécontentement envers son employeur et d'une situation trouble dans sa relation de travail, notamment par celui du

3 juin 2019, où il est fait allusion à une convocation à un entretien de service.

Le défendeur, quant à lui, a procédé conformément à ses droits et obligations légales ; il ne peut dès lors être constaté d'atteinte à la personnalité du demandeur imputable au défendeur de sorte qu'il n'y a pas lieu d'analyser un éventuel tort moral subi par le demandeur. Les prétentions en allocation d'un montant pour tort moral doivent être intégralement rejetées, le Tribunal constatant pour le surplus que le demandeur a entre temps retrouvé un emploi.

VI. a) Le demandeur conclut finalement à la délivrance d'un certificat de travail.

b) Conformément à l'art. 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 1^{er} 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. Lorsque l'employeur refuse la délivrance d'un tel document, le travailleur peut agir judiciairement (TRIPAC TL13.050854 du 27 mars 2015 consid. IVb), étant rappelé que la délivrance d'un certificat de travail a une valeur estimée au salaire d'un mois dans le canton de Vaud, selon la jurisprudence du Tribunal cantonal et du Tribunal fédéral (CACI du 5 août 2015/402 c.3.c ; TF 4A_2/2019 du 13 juin 2019, c. 8 ; TF 4A_509/2015 du 4 février 2015, c. B.b ; arrêt 4P.208/2001 du 21 novembre 2001, c.3b).

c) Le défendeur n'ayant pas respecté son obligation à cet égard, la demande tendant à l'octroi d'un certificat du travail de la DGEO, conforme aux exigences légales et jurisprudentielles, doit être admise et

le défendeur invité à remettre au demandeur un certificat de travail dans les meilleurs délais.

VII. a) Les frais judiciaires de la cause sont arrêtés à 3'750 fr. (art. 18 du tarif des frais judiciaires civils [TFJC ; BLV 270.11.15] ; art. 16 al. 7 LPers-VD). Ce montant comprend celui de 250 fr. relatif aux frais d'audition des témoins. Ils sont mis à la charge du demandeur, qui succombe.

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; BLV 211.02.3]), 110 fr. s'agissant d'un avocat-stagiaire (ibid., let. b), et aux débours figurant sur la liste des opérations et débours (art. 3 al. 1 RAJ).

En l'occurrence, Me Benjamin SCHWAB a été désigné conseil d'office du demandeur avec effet au 21 avril 2021. Compte tenu de la liste des opérations produite, l'indemnité de Me SCHWAB est arrêtée à 17'436.74 fr., TVA, frais et débours inclus.

Compte tenu de ses ressources, le demandeur a été mis au bénéfice de l'assistance judiciaire par décision du 20 juillet 2020. Ses frais de justice et l'indemnité de son conseil d'office 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).

c) Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens au défendeur, qui n'a pas engagé de frais externes pour la présente procédure.

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

- I.** La demande est très partiellement admise ;
- II.** L'ETAT DE VAUD remettra à B._____ dans les dix jours dès jugement définitif et exécutoire un certificat de travail conforme aux conditions légales et jurisprudentielles, en particulier sous l'angle du principe de bienveillance ;
- III.** Les frais de la présente cause sont arrêtés à 3'750.- fr., à charge du demandeur ; ils sont provisoirement laissés à la charge de l'ETAT DE VAUD ;
- IV.** L'indemnité du conseil d'office est fixée à 17'436.fr, dont 380.10 fr. de débours et 1'246.64 fr. de TVA, Me Benjamin SCHWAB étant relevé de sa mission de conseil d'office ;
- V.** Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu de rembourser les frais de justice et l'indemnité de son conseil d'office aux conditions de l'article 123 CPC ;
- VI.** Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :

Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

La greffière :

Noémie PARK, a.h.

Du

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 **trente jours** dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. Ce délai n'est pas suspendu pendant les fêtes (art. 145 CPC ; 16 al. 5 LPers-VD). La décision objet de l'appel doit être jointe.

Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de 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 :