

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 10 novembre 2014

dans la cause

C. _____ c/ ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audience : 10 novembre 2014

Présidente : Mme Juliette Perrin, v.-p.

Assesseurs : MM. Cavin et Delaquis

Greffière : Mme Sandra Imhof Zrioui, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 10 novembre 2014, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. Le demandeur, C._____, né le [...] 1975, est au bénéfice d'un master en grec ancien et en histoire. A la suite de l'obtention de son titre académique, il a travaillé pendant une année et demi comme informaticien tout en suivant en parallèle une formation d'enseignant à la HEP en cours d'emploi. Il a ensuite été engagé en 2009 par l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur) afin d'enseigner au [...].

2. Dès la rentrée scolaire de 2011, le demandeur a été le professeur de français d'une classe comprenant B._____, née le [...] 1996.

3. Durant la fin de l'automne 2011, le demandeur et son élève se sont peu à peu rapprochés et à la fin de décembre 2011, le demandeur a pris l'initiative d'entamer un échange quotidien de courriers, puis de courriels, de SMS et de conversations Skype avec B._____. Ce sont en tout des messages retranscrits sur 1'000 pages A4 qui ont été échangés entre B._____ et le demandeur en moins de trois mois, parfois au rythme d'un message par minute.

4. Dans le courant du mois de janvier 2012, le demandeur a déclaré à son élève qu'il était amoureux d'elle. Le demandeur n'a jamais eu de contact physique déplacé avec B._____. Il n'a jamais porté leurs échanges sur un terrain sexuel. B._____ lui a répondu qu'elle éprouvait des sentiments identiques mais vivait très mal la situation. Elle en a donc informé ses parents, qui ont rencontré le demandeur en date du 5 février 2012. A cette occasion, les parents de l'élève ont manifesté leur ferme désapprobation quant à toute relation entre B._____ et son professeur, ce que le demandeur a déclaré comprendre, promettant de cesser tout

contact avec son élève. Malgré ses promesses, le demandeur a maintenu divers contacts par message avec B._____ postérieurement au 5 février 2012.

5. Par courrier du 19 février 2012, les parents de B._____ ont informé le directeur du [...] des relations existant entre le demandeur et leur fille. Les forces de Police ont également été informée, de sorte qu'une enquête pénale a été ouverte à l'encontre du demandeur, pour violation du devoir d'assistance et d'éducation de la part d'un enseignant vis-à-vis d'une élève de moins de 16 ans.

6. Dans un courriel du 21 février 2012, le demandeur a longuement exposé au Directeur général de l'enseignement obligatoire les événements qu'il avait traversés durant les derniers mois (décès de son père le 13 février 2012, difficultés conjugales, difficultés relationnelles avec ses collègues et son directeur) et qui devaient, selon lui, être mis en lien avec sa relation avec B._____.

7. Le 13 mars 2012, la Police de sûreté a dressé un rapport d'investigation, lequel a été adressé en copie à la Direction générale de l'enseignement obligatoire. Le rapport se réfère tout d'abord à l'évolution des faits, et aux nombreux messages échangés. Il note que le demandeur a immédiatement admis les faits, expliquant qu'il avait toujours été conscient de l'irresponsabilité de ses actes mais avoir été dans l'incapacité d'y mettre un terme. Tant le demandeur que B._____ ont confirmé qu'aucun acte sexuel n'avait eu lieu. Les très nombreuses conversations analysées n'ont également révélé aucune allusion à des actes sexuels. Les Inspecteurs ne se sont, à cette période, pas prononcés plus avant sur les conséquences psychologiques de cet épisode sur B._____, un suivi psychologique de cette dernière étant prévu ultérieurement. La conclusion du rapport est la suivante : « *il n'y a pas eu d'actes d'ordre sexuel envers B._____.* Par contre, il est évident que

C._____ a eu une attitude particulièrement inadéquate envers l'une de ses élèves dont il dit être tombé amoureux. En agissant de la sorte et sans penser aux conséquences, autrement que pour lui-même le prévenu a pris le risque de passablement perturber psychologiquement cette adolescente qui par ailleurs a demandé l'aide d'un psychologue afin de comprendre ce qui venait de lui arriver ».

8. Le 13 février 2012, le demandeur a repris contact avec son psychiatre, le Dr L._____, qui a établi deux attestations en cours d'enquête pénale. Dans la

première, du 30 août 2012 adressée au Procureur en charge du dossier, le thérapeute a indiqué que son patient n'était pas venu le voir entre septembre 2011 et février 2012, mais que lors de la reprise de contact du 13 février 2012, il avait parlé spontanément de son rapprochement avec une élève et de la prise de contact avec ses parents. Selon le psychiatre, « C'est à partir de cette séance que j'ai pu mettre en évidence dans son récit des événements, des comportements évoquant un état hypnomatique. Cet état a débuté durant les derniers mois de 2011 et il a augmenté d'intensité progressivement. Il est devenu non réceptif à autrui, non réceptif aux conséquences de certains de ses actes pour les autres ou pour lui, hyperactif, trop sûr de lui et désinhibé. Son attitude inadéquate vis-à-vis de son élève s'explique par l'état psychique pathologique dans lequel il se trouvait ».

9. Dans une seconde attestation adressée au conseil du demandeur le 23 décembre 2012, le Dr L._____ a confirmé que selon lui, le rapprochement inadéquat du demandeur avec son élève n'aurait pas eu lieu sans l'état hypomaniaque non traité. Il a estimé que plusieurs séances de traitement psychiatriques et l'instauration d'un traitement médicamenteux avaient été nécessaires pour que le demandeur prenne conscience de son état. A partir du moment où il avait réalisé la gravité de certains actes et les conséquences possibles, le demandeur aurait alors connu une période pendant laquelle il était très angoissé et déprimé, présentant des idées suicidaires. Des suites de cette période, et avec un

traitement médicamenteux adéquat et un suivi régulier, le Dr L. _____ a estimé que son patient était alors apte à se ressaisir, et à occuper un emploi, notamment depuis le mois d'août 2012, comme on le verra ci-après (nos 11. ss).

10. Suite au courrier du 19 février 2012, puis au rapport de la Police de sûreté du 13 mars 2012, la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEP) a initié le 29 mars 2012 une procédure d'avertissement à l'encontre du demandeur. Par courrier du 25 avril 2012, le Directeur général de l'enseignement obligatoire a prononcé un avertissement à l'encontre du demandeur en raison des faits précités, selon les termes suivants :

« Monsieur,

Dans le cadre de la procédure d'avertissement initiée à votre rencontre le 29 mars 2012, vous aviez été entendu à la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO) le 5 mars 2012, entretien qui a fait l'objet d'un procès-verbal auquel j'ai pris note que vous n'aviez pas de commentaires à ajouter.

En effet, votre direction d'Etablissement scolaire d'[...] m'avait fait part d'événements vous impliquant dans une relation inappropriée de plusieurs mois avec l'une de vos élèves, ce que vous avez confirmé. Le rapport d'investigation établi par la police de sûretés pour « violation d'une obligation d'assistance ou d'éducation vis-à-vis d'une élève de moins de 16 ans qualifie votre attitude de « particulièrement inadéquate ».

Par votre comportement déplacé, vous n'avez pas respecté vos obligations professionnelles telles que mentionnées à l'article 50 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers). Par les faits qui vous sont reprochés, vous jetez un doute sur la confiance que l'Etat de Vaud a placée en vous au sens de l'article 124, alinéa 2, du Règlement général du 9 décembre 2002 d'application de la Lpers (Rlpers).

Au vu de ce qui précède, je vous informe que je prononce à votre rencontre un

avertissement

au sens de l'article 135 du Règlement général du 9 décembre 2002 d'application (Rlpers) de la Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud.

La présente décision peut être contestée auprès du Tribunal des prud'hommes de l'administration cantonale (art. 139 Rlpers) dans un délai de 60 jours (art. 16, al. 3 Lpers).

Comme précisé dans mon courrier du 29 mars dernier, vous avez l'interdiction d'entrer en contact avec l'élève concernée et avec sa famille.

Pour rappel, vous avez été levé de l'obligation de travailler jusqu'à nouvel avis mais au plus tard d'ici la fin de votre contrat de travail, soit le 31 juillet 2012.

En ce qui concerne un éventuel engagement futur auprès de la DGEO après le 31 juillet 2012, il vous appartient de procéder vous-même à la recherche d'un emploi dans l'un ou l'autre des établissements scolaires de notre canton, à l'exception de celui d'[...].

Toutefois, si d'autres faits antérieurs devaient être avérés, ou si de nouveaux reproches similaires devaient être portés à ma connaissance, je serai amené à en vérifier le bien-fondé et cela pourrait aboutir à la remise en cause de votre contrat de travail . »

Le demandeur n'a pas contesté cet avertissement.

11. Le 27 août 2012, le demandeur a débuté une nouvelle activité d'enseignant remplaçant auprès de l'établissement de [...] secondaire, pour un remplacement de durée déterminée jusqu'au 1^{er} février 2013, à raison de 13 périodes par semaines, ce qui représente un taux d'occupation de 52 %. Le contrat de travail n'a été établi par l'Etat de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire, que le 28 septembre 2012, attestant d'un taux d'occupation de 52% pour un « salaire annuel brut au taux d'occupation » de Fr. 43'779.32 sur 13 mois, indice de référence 2012. Cet engagement a ensuite été prolongé jusqu'au 28 mars 2013.

12. Par certificat de travail du 29 avril 2013, Mme K._____, directrice de l'établissement primaire et secondaire de [...], a ainsi décrit les prestations du demandeur pour la période du 27 août 2012 au 28 mars 2013 : « M. C._____ a participé à toutes les activités de l'établissement et s'est acquitté avec beaucoup de conscience professionnelle des tâches

qui lui ont été confiées. Il s'est rapidement intégré dans l'établissement. Il a collaboré régulièrement avec les enseignants du Collège. Il a entretenu de bonnes relations tant avec ses collègues qu'avec les membres du Conseil de direction ».

13. En parallèle, le 4 février 2013, le demandeur a débuté une activité d'enseignant auprès de l'établissement de [...]. Là encore, le contrat de travail n'a été établi par l'Etat de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire, que le 8 mars 2013. Le taux d'occupation était de 44%, soit 11 périodes, pour un « salaire annuel brut au taux d'occupation » de Fr. 37'905.56 sur 13 mois, indice de référence 2013. Il s'agissait là encore du remplacement d'une enseignante, le contrat de durée déterminée prenant fin au 5 juillet 2013. Toutefois, le même 8 mars 2013, le Directeur général de l'enseignement obligatoire a modifié provisoirement ce remplacement en ce sens qu'il concernerait 12 périodes en lieu et place des 11 périodes mentionnées dans le contrat, ceci du 25 février 2013 au 14 avril 2013, pour un taux d'activité de 48 %.

14. C'est ainsi que, pour le mois de mars 2013, le demandeur a été rémunéré à un taux de 102 %, résultant de l'addition de son activité à 48 % à [...] et de celle à 54 % à [...]. De plus, dans un courriel adressé au demandeur le 1^{er} février 2013 dans le cadre de la planification du remplacement débutant le 4 février 2013, J._____, Doyenne secondaire 7-9 de l'Etablissement scolaire de [...], lui a indiqué ce qui suit :

*« Comme convenu du 4 au 15 février, vous remplacerez F._____ le mardi (journée) et le jeudi matin.
Du 25 février au 28 mars, date à laquelle vous terminerez le remplacement à [...], sauf erreur, vous remplacerez F._____ à 50 % le mardi (journée), le jeudi matin et le vendredi après-midi. Pour des raisons pédagogiques, vous aurez deux périodes d'arts visuels le vendredi après-midi au lieu d'une période de français et une période d'arts visuels.
Après les vacances de Pâques, vous serez engagé à 100 %. »*

Il ressort de ce courriel, ainsi que des autres contrats, que le demandeur n'avait pas pu être engagé immédiatement à 100 % pour remplacer sa collègue à [...], du fait de son engagement antérieur dans l'établissement de [...] jusqu'au 28 mars 2013. Les vacances de Pâques 2013 ont ensuite eu lieu du jeudi 28 mars au lundi 15 avril 2013, de sorte que le demandeur devait reprendre - et a repris - une activité à plein temps auprès de l'Etablissement scolaire de [...] le 15 avril 2013. Comme pour les autres engagements du demandeur en 2012 et 2013, aucun contrat de travail n'a été établi préalablement au début d'activité. Toutefois, en raison du licenciement immédiat intervenu par courrier du 16 avril 2013, l'Etat de

Vaud n'a jamais établi de contrat de travail concernant l'activité prévue et exercée à 100 % par le demandeur auprès de l'Etablissement scolaire de [...] dès le 15 avril 2013.

15. Par Ordonnance pénale du 4 mars 2013, le Ministère public de l'arrondissement de l'Est vaudois a condamné le demandeur à 90 jours-amende à Fr. 50.- le jour avec sursis pendant 2 ans, pour violation du devoir d'assistance ou d'éducation, en relation avec les faits concernant B._____. Les frais de procédure, par CHF 2'025.-, ont également été mis à la charge du demandeur. L'ordonnance a été communiquée le même jour pour information par le Ministère public à l'Etat de Vaud par l'intermédiaire de la Cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture, Mme W._____. Par lettre recommandée du 15 mars 2013, le conseil du demandeur a fait opposition, au sens de l'art. 354 CPP, à l'Ordonnance pénale du 4 mars 2013.

16. Le 16 avril 2013, le Directeur général de l'enseignement obligatoire a résilié le contrat de travail du demandeur avec effet immédiat, selon les termes suivants :

« Monsieur,

Je fais suite à l'information qui vient de m'être transmise par la Cheffe du Département de la Formation, de la Jeunesse et de la Culture, Mme W._____, relative à l'ordonnance pénale émise à votre encontre.

Il découle de celle-ci que vous avez été sanctionné pénalement pour une violation de votre devoir d'assistance ou d'éducation (art. 219 CP). Les faits retenus par le procureur sont particulièrement graves compte tenu de votre fonction et sont propres à rompre la confiance qu'impliquent les rapports de travail.

Vos agissements constituent de justes motifs au sens de l'art. 61 LPers. Par conséquent, je vous signifie la résiliation de votre contrat avec effet immédiat.

Vous avez la possibilité de contester cette décision auprès du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, Palais de justice de Montbenon, qui est compétent de toutes contestations relatives à l'application de la LPers (art. 14-16 LPers). (...) ».

17. Par lettre recommandée du 18 avril 2013, le conseil du demandeur s'est adressé au Directeur général de l'enseignement

obligatoire, afin de contester le bien-fondé de son licenciement et de demander le réexamen de la décision du 16 avril 2013, ainsi que la réintégration du demandeur à ses fonctions. A l'appui, le demandeur a exposé que les faits étaient ceux ayant donné lieu à l'avertissement du 25 avril 2012, de sorte qu'ils ne pouvaient pas justifier ultérieurement un licenciement immédiat. Par courriel du 19 avril 2013, Mme G. _____, juriste au sein de la DGEO, a proposé une rencontre entre le conseil du demandeur, M. D. _____, adjoint au Directeur général et elle-même. Puis, par courrier du 16 mai 2013, le demandeur, par son conseil, s'est adressé au Directeur général afin de rappeler qu'il avait requis le réexamen du licenciement immédiat, mais que malgré le contact avec Mme G. _____ et le rendez-vous avec celle-ci qui avait eu lieu, la demande de réexamen n'avait pas fait l'objet d'un accusé de réception. Il a donc requis une décision formelle, incluant les voies de recours nécessaires.

18. Le 17 mai 2013, le Directeur général de l'enseignement obligatoire a répondu qu'aucun accusé n'avait été remis, puisque la réunion avec Mme G. _____ et M. D. _____ devait remplacer un refus écrit. Toutefois, le Directeur a confirmé qu'il refusait le réexamen, respectivement exclu au motif que la décision initiale indiquait les voies de recours. Par réponse du 21 mai 2013, le conseil du demandeur a estimé qu'il s'agissait là d'une décision d'irrecevabilité du réexamen, qui devait également être muni des voies de recours nécessaires, voies dont il a requis l'indication. Par un dernier envoi du 28 mai 2013, le Directeur général a répondu qu'il n'y avait pas de place pour une demande de réexamen, au vu de l'indication des voies de recours dans le cadre du licenciement immédiat, et qu'il n'y donnerait donc pas suite.

19. Par jugement du 25 juin 2013, rendu suite à l'opposition du demandeur du 15 mars 2013, le Tribunal de Police de l'arrondissement de l'Est vaudois a libéré le demandeur du grief de violation du devoir d'assistance ou d'éducation. En substance, le Tribunal de police a constaté que le demandeur avait, par son comportement inadéquat et inadmissible, violé son devoir d'assistance et d'éducation envers B. _____. Toutefois, pour que l'infraction pénale soit réalisée, il fallait encore que le comportement du demandeur ait mis en danger le développement physique ou psychique de l'élève. Il s'avérait en réalité que B. _____ s'était bien remise de l'épisode, notamment de par ses excellentes prédispositions en termes de maturité et de courage. C'est ainsi du fait de la personnalité de la victime uniquement que l'infraction n'était pas réalisée, alors que le comportement de l'auteur était lui propre à remplir les conditions de l'infraction. Pour ces raisons, les frais de la cause, arrêtés à Fr. 4'382.80, incluant l'indemnité de son conseil d'office pour un montant de

Fr. 1'657.80, TVA et débours inclus, ont été mis à la charge du demandeur. Le remboursement à l'Etat de l'indemnité au conseil d'office du demandeur a été réservé en fonction de la situation financière du demandeur. Une copie du dispositif du jugement du 25 juin 2013 a été communiqué au défendeur.

20. Le 21 juin 2013, le demandeur a déposé une requête de conciliation devant le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après TRIPAC). La conciliation ayant échoué entre les parties lors de l'audience du 21 août 2013, le demandeur a reçu une autorisation de procéder, puis déposé une demande au fond le 21 novembre 2013. Il a pris les conclusions suivantes, avec suite de dépens :

I.- L'Etat de Vaud est le débiteur de C._____ et lui doit immédiat paiement d'une somme de Fr. 43'072.-, avec intérêts à 5% l'an dès le 16 avril 2013.

II.- L'Etat de Vaud est le débiteur de C._____ et lui doit immédiat paiement d'une somme de Fr. 21'536.- avec intérêts à 5% l'an dès le 16 avril 2013.

III.- L'Etat de Vaud est le débiteur de C._____ et lui doit immédiat paiement d'une somme de Fr. 4'382.80 avec intérêts à 5% l'an dès le 25 juin 2013.

L'Etat de Vaud a conclu au rejet des conclusions du demandeur.

21. Par décision du 2 juillet 2013, le Président du Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale a accordé au demandeur, dans la cause en conflit de travail qui l'oppose à l'Etat de Vaud, le bénéfice de l'assistance judiciaire avec effet rétroactif au 19 juin 2013.

22. Une audience de premières plaidoiries s'est tenue entre les parties le 20 mai 2014. La conciliation a échoué. Une ordonnance de preuves a été rendue par le Président du Tribunal de Prud'hommes en date du 23 mai 2014, ordonnant notamment l'audition de deux témoins.

23. Le 10 novembre 2014, le Tribunal de céans a tenu une audience d'instruction et de jugement, au cours de laquelle les témoins J._____, doyenne secondaire de l'établissement de [...] et M._____, directeur de l'établissement primaire et secondaire de [...] ont été entendus.

- Les propos de J. _____ sont repris en substance ci-après :

J. _____ est doyenne secondaire de l'établissement de [...].

Elle a indiqué que selon les notes en sa possession, le demandeur avait été engagé à [...] comme remplaçant pour un congé maternité, d'abord à 50% du 4 février 2013 au 28 mars 2013, puis à 100% depuis le 29 mars 2013 jusqu'au 17 avril 2013. Elle a précisé que le contrat s'était terminé le 17 avril 2013, parce que le demandeur avait été renvoyé. S'il n'avait pas été renvoyé, il aurait continué à 100% jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Selon elle, le contrat du demandeur était donc un contrat de durée déterminée. Le témoin a expliqué qu'elle ne se chargeait pas des contrats, de sorte qu'elle ignorait si le demandeur avait signé un contrat après le 28 mars 2013. Elle a toutefois déclaré que son directeur avait pris les renseignements nécessaires auprès de la DGEO, et qu'il lui avait affirmé que l'engagement du demandeur était approuvé. Si la DGEO avait refusé l'engagement, l'établissement n'aurait pas pu l'engager. Le témoin a précisé qu'il était courant de recevoir des contrats de travail après le début de l'engagement d'un enseignant. Elle-même avait débuté son activité de doyenne à la rentrée scolaire 2014, mais avait reçu la modification de son contrat deux semaines avant son audition par le tribunal de céans.

Le témoin a encore déclaré que si un enseignant donne satisfaction dans le cadre d'un remplacement, il ne va pas de soi de lui trouver un poste s'il manifeste un intérêt, mais il est libre de déposer sa candidature si un poste de durée indéterminée est ouvert dans le canton. Il y a parfois un manque d'enseignants, tout dépend des branches.

- Les propos de M. _____ sont repris en substance ci-après :

M. _____ est directeur de l'établissement primaire et secondaire de [...].

Ce témoin a rappelé que le demandeur avait été engagé en février 2013 à un taux de 50%, ceci jusqu'au départ de l'enseignante qu'il remplaçait en congé maternité, à un moment du mois de mars 2013. Il a précisé ne plus pouvoir donner la date exacte dans le mois. A ce moment, le demandeur est passé à 100% et devait le rester jusqu'au début du mois de juillet 2013. Il s'agissait donc d'un contrat de durée déterminée pour remplacer un congé maternité.

Le témoin a précisé qu'il ne rédigeait pas les contrats des enseignants, qui étaient établis à la Barre. En ayant sous les yeux

un contrat de durée déterminée au nom du demandeur pour un taux de 44% du 4 février 2013 au 5 juillet 2013, il a expliqué que ce taux était correct en février 2013, puisqu'il reflétait le taux d'engagement du début de l'activité. Lorsqu'il y a une modification de taux, une proposition d'augmentation est déposée auprès du Département. S'agissant du demandeur, il avait signé le 16 avril avec le témoin une demande d'augmentation de taux à 100% dès le 1^{er} avril 2013. Le 17 avril 2013, le témoin a appris que l'Etat de Vaud avait cessé les rapports de

travail avec le demandeur, et il a donc imaginé que le contrat n'avait pas été établi.

Le témoin a précisé qu'il avait prévu d'engager le demandeur à temps plein, du printemps à la fin de l'année scolaire. Puis, l'enseignante à remplacer avait été arrêtée à mi-temps dès le 4 février 2013, de sorte que l'engagement avait été avancé pour un mi-temps dès cette date, avec un passage à plein temps prévu au moment où l'enseignante à remplacer passerait en congé maternité. L'établissement avait, déjà lors de l'engagement de février 2013, l'autorisation du département de faire passer le contrat du demandeur à 100%, dès le début du congé maternité et ce jusqu'à début juillet 2013. De plus, le témoin avait discuté d'un engagement de durée indéterminée avec le demandeur, qu'il aurait engagé s'il l'avait pu. Il n'a toutefois pas eu connaissance des détails concernant le licenciement du demandeur, mais savait uniquement qu'un document de justice était parvenu au département, qui avait alors pris position. En revanche, le demandeur lui avait immédiatement indiqué qu'il avait eu des difficultés à [...], et était venu s'expliquer suite à son licenciement.

Le témoin s'est déclaré dans l'impossibilité de préciser si le demandeur aurait reçu un salaire pour tout le mois de juillet 2013, ou uniquement durant cinq jours, si son remplacement s'était déroulé normalement, puisque c'est le SPEV qui calcule et verse les salaires. Il a toutefois précisé qu'il pensait qu'un supplément de salaire aurait été versé en sus des cinq premiers jours de juillet.

Enfin, le témoin a confirmé une période penchant vers la pénurie pour le marché de l'emploi des enseignants, en particulier pour trouver des enseignants en cours d'année. Il a encore précisé qu'un directeur ne pouvait que proposer des engagements à la DGEO, qui pouvait parfois refuser un engagement pour des éléments qui lui sont propres.

24. Au cours de l'audience du 10 novembre 2014, le demandeur a réduit la conclusion III de sa demande du 21 novembre 2013, en ce sens que le montant de CHF 4'382.80 est réduit à la somme de CHF 3'323.50. Il a maintenu ses autres conclusions. Le défendeur a conclu au rejet de

l'ensemble des conclusions, y compris s'agissant de la conclusion III. modifiée.

25. Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été notifié aux parties le 25 novembre 2014. Par courrier des 28 novembre et 1^{er} décembre 2014, les parties en ont requis la motivation.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de son art. 2 al. 1, la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers, RSV 172.31) s'applique à toute personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire. L'article 14 LPers précise que le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, le demandeur a été lié par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient le demandeur au défendeur sont soumises à l'application de la LPers. Le présent litige, relatif à la fin des rapports de travail du demandeur, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

b) L'art. 16 al. 1 LPers précise 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 art. 104, l'application supplétive du Code fédéral de procédure civile (CPC ; RS 272). L'art. 16 al. 3 LPers dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les

autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, le demandeur a introduit une procédure de conciliation le 21 juin 2013 afin de contester le licenciement intervenu le 16 avril 2013. La conciliation du 21 août 2013 n'ayant pas abouti, le tribunal a délivré une autorisation de procéder au demandeur le jour même. Le 21 novembre 2013, le demandeur a déposé une demande auprès du tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

II. a) Le demandeur estime que le licenciement immédiat qui lui a été notifié le 16 avril 2013 est injustifié, ceci pour deux raisons principales. En premier lieu, les faits qui lui sont reprochés à l'appui du licenciement seraient strictement identiques à ceux retenus dans l'avertissement du 25 avril 2012, de sorte qu'un licenciement immédiat pour les mêmes faits un an plus tard ne serait pas admissible. De plus, le licenciement serait dans tous les cas tardif, puisque l'ordonnance pénale du 4 mars 2013 avait bien été notifiée à l'Etat de Vaud, qui aurait alors attendu près d'un mois et demi pour notifier le licenciement immédiat.

Pour sa part, le défendeur estime qu'il ne lui était pas loisible de procéder à un licenciement en avril 2012 déjà, puisque seul le rapport de police avait été rendu à cette date. Il ne s'agissait ainsi pas d'une condamnation entrée en force, de sorte qu'il ne pouvait pas se fonder valablement sur un tel document. Ce n'est qu'avec l'Ordonnance pénale que le défendeur estime avoir eu une confirmation des événements suffisante pour procéder à un licenciement. Ainsi, le licenciement immédiat était la seule mesure possible suite à l'ordonnance pénale du 4 mars 2013, puisqu'elle confirmait des faits graves, qui auraient fondé une infraction pénale si la victime avait été plus influençable et moins mature que B._____.

b) Aux termes de l'art. 61 LPers, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérés 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 étant similaire à celle de l'art. 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers 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.

La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. 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 celles-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) ; la résiliation avec effet immédiat doit donc constituer l'*ultima ratio*. En tant que telle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28, consid. 4.1). 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). Ce dernier doit être explicite et doit clairement indiquer la sanction du licenciement immédiat en cas de nouveau manquement. Cependant, l'avertissement n'a pas pour but de permettre à l'employeur de licencier ensuite son employé « à la moindre peccadille » (ATF 127 III 153). Au contraire, l'avertissement doit laisser la possibilité à l'employé visé de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence. Le juge apprécie librement s'il a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A 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 et l'importance du manquement (ATF 130 III 28, consid. 4.1, p. 31).

D'après la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, l'employeur qui entend se prévaloir d'un juste motif pour mettre un terme avec effet immédiat au contrat de travail doit notifier le licenciement immédiatement, soit dès qu'il a connu le juste motif qu'il entend invoquer

ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. S'il tarde à agir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat ; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé (ATF 130 III 28). Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion

de l'employeur est de deux ou trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier un licenciement immédiat ne soient pas entièrement connus d'emblée ; dans cette hypothèse, le délai ne commence à courir que lorsque l'employeur a une connaissance certaine du juste motif. Cependant, en présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair sous peine de perdre son droit à la résiliation immédiate (ATF 4C. 178/2002, consid. 2.1, du 13 septembre 2002, non publié).

Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur est de deux ou trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (JAR 2000/231). Ce délai doit toutefois tenir compte des exigences de la vie économique et des réalités pratiques. C'est pourquoi on admet pour les personnes morales chez lesquelles une décision relève de la compétence d'un organe composé de plusieurs personnes un délai de prise de décision d'environ une semaine en raison du processus de formation de volonté plus long (JAR 2000 p. 232). La Chambre des recours du Tribunal cantonal a toutefois précisé qu'un délai de 13 jours n'était pas admissible pour prononcer un renvoi immédiat au sens de l'article 61 LPers (arrêt Ch. Rec. du 2 décembre 2005 dans la cause M. contre Etat de Vaud). Quant au TRIPAC, il a déjà admis que, dans le cadre particulier de l'art. 61 LPers, il y avait lieu de tenir compte du temps dont l'organe de décision avait besoin pour éclaircir les faits et de respecter le droit d'être entendu du collaborateur incriminé (réf. *in* TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. V. a). Ce droit comprend la possibilité pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision juridique ne soit prise, de produire des

preuves, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur leur résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (Arrêt du Tribunal fédéral 2P. 77/2003 du 9 juillet 2003, consid. 2.1). Une telle procédure prend nécessairement du temps et ce n'est qu'une fois qu'elle est achevée que l'on peut considérer que l'administration dispose de tous les éléments nécessaires pour se déterminer.

c) En l'espèce, le motif de licenciement n'a pas à être analysé, puisqu'il est très largement tardif. En effet, l'avertissement prononcé le 25 avril 2012, au demeurant non contesté, retient exactement les mêmes faits que le licenciement prononcé le 16 avril 2013, soit les nombreux contacts entre le demandeur et B. _____ entre la fin de l'automne 2011 et le 5 février 2012. A ce sujet, le Tribunal de céans constate que le défendeur a choisi, à réception du rapport de police du 13 mars 2012, de prononcer un avertissement à l'encontre du demandeur, sans opter pour une autre mesure, ceci alors que dit rapport relatait déjà l'ensemble des échanges entre le demandeur et B. _____, échanges qui étaient entièrement admis par le premier nommé. C'est dire que les actes de procédure subséquents n'ont apporté aucun élément nouveau sur le déroulement des faits. L'avertissement du 25 avril 2012 précisait alors qu'un licenciement pouvait être prononcé pour le cas où d'autres faits se produiraient, ou que d'autres faits antérieurs seraient découverts. Tel n'a pas été le cas, puisque les contacts entre l'enseignant et son élève se sont interrompus après le 5 février 2012, et qu'aucun fait ultérieur n'a été reporté. Ainsi, les agissements du demandeur ont été sanctionnés de façon définitive par l'avertissement du 25 avril 2012. Ces mêmes agissements ne pouvaient pas, par la suite, fonder un licenciement immédiat.

A cela s'ajoute que le demandeur a été autorisé à reprendre des fonctions d'enseignant dès la rentrée scolaire 2012. Ainsi, les arguments du défendeur, selon lesquels il n'était pas en mesure de connaître l'ampleur des agissements du demandeur préalablement à la

condamnation par Ordonnance pénale doivent être écartés. En effet, la LPers permettait d'autres mesures, notamment pour écarter le demandeur de l'enseignement en attente d'une décision pénale. Or aucune mesure n'a été utilisée, seul un avertissement a été prononcé, ceci pour des faits avérés et admis, et le demandeur a pu à nouveau enseigner quelques mois plus tard. Le défendeur ne pouvait donc pas non plus invoquer une nécessité instantanée de retirer le demandeur de l'enseignement en avril 2013, alors même qu'il connaissait l'ensemble de ses agissements depuis le mois de mars 2012 au moins.

Pour ces raisons, le licenciement immédiat notifié au demandeur le 16 avril 2013 est injustifié, puisqu'il concerne des faits d'ores et déjà sanctionnés le 25 avril 2012.

C'est la raison pour laquelle la pertinence du motif invoqué n'a pas à être analysée. Toutefois et au vu des éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (consid. **IV.** ci-dessous), le Tribunal constate, comme l'a fait le Tribunal de police dans son jugement du 25 juin 2013, que le demandeur a eu un comportement potentiellement propre à remplir les conditions de la violation pénale de son devoir d'assistance et d'éducation, en ce sens qu'il a eu des contacts inappropriés avec une élève, contacts qui ne sauraient être justifiés par une quelconque situation personnelle. Il a toutefois été valablement sanctionné le 25 avril 2012, raison pour laquelle le licenciement immédiat ultérieur est injustifié.

Une tardiveté relative entre une décision du 4 mars 2013 et un licenciement immédiat intervenu le 16 avril 2013 n'aurait pas non plus de pertinence dans le cas d'espèce. Le Tribunal constate toutefois que même dans un tel cas, un licenciement immédiat serait injustifié car tardif, plus de cinq semaines s'étant écoulées entre la réception de l'Ordonnance pénale et le licenciement, ceci sans aucune mesure (comme l'audition du collaborateur) qui aurait pu justifier une réflexion prolongée de la part de l'Etat de Vaud.

III. a) Puisque son licenciement immédiat est injustifié, le demandeur réclame un montant représentant son salaire à 100 % jusqu'à la fin de son remplacement à temps plein à [...] jusqu'aux vacances d'été 2013. Pour ce faire, il invoque son contrat était passé à 100 % dès la rentrée des vacances de Pâques 2013, soit le 15 avril 2013. Il prétend également que son engagement aurait été poursuivi, à temps plein, à la rentrée scolaire 2013. Pour sa part, le défendeur indique le seul contrat valable au moment du licenciement était celui du 8 mars 2013, attestant d'un taux d'occupation de 44 % du 4 février 2013 au 5 juillet 2013.

b) L'article 337c indique que lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du

délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2).

c) En l'espèce, le demandeur n'allègue pas avoir reçu un salaire jusqu'au 5 juillet 2013, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par le défendeur. De plus, l'argument selon lequel le demandeur aurait probablement été engagé par un contrat de durée indéterminée dès la rentrée scolaire 2013 est sans pertinence, puisqu'aucun contrat de durée indéterminée n'avait été prévu. Certes, l'établissement de [...] aurait souhaiter l'engager ultérieurement, mais aucune discussion sérieuse n'avait eu lieu, notamment puisqu'en avril 2013, seul comptait le remplacement prévu - oralement, par écrit et contractuellement - jusqu'aux vacances d'été.

En revanche, s'agissant du taux d'engagement, les parties ne s'entendent pas. A ce sujet, le Tribunal de céans estime que c'est à tort que le défendeur se prévaut du fait que le seul contrat signé au 16, respectivement 17 avril 2013 (envoi, puis réception du licenciement immédiat) atteste d'un taux d'occupation à 44 %. En effet, tant le courriel du 1^{er} février 2013 de J._____, que son témoignage ainsi que celui de M. M._____ attestent du fait que l'enseignante remplacée par le demandeur à mi-temps jusqu'aux vacances de Pâques avait débuté un congé maternité - par définition à temps plein - durant dites vacances, de sorte que le demandeur devait la remplacer pour l'entier de son activité, à 100 %, dès la rentrée des vacances de Pâques 2013. Aucun autre enseignant n'avait été prévu pour remplacer ce congé maternité à temps plein. Son certificat de travail pour son activité atteste également d'un remplacement à temps plein. Le demandeur peut d'autant plus se prévaloir de sa bonne foi envers les actes de l'administration, puisque tous les contrats de travail relatifs à ses remplacements ont été établis postérieurement à la date du début de son activité, y compris s'agissant du contrat du 8 mars 2013. Même la doyenne de l'établissement, Mme

J._____, a indiqué avoir reçu son nouveau contrat en tant que doyenne postérieurement au début de son activité. Ainsi, le demandeur devait pouvoir se prévaloir de sa bonne foi envers les actes de l'Etat de Vaud en tant qu'employeur, en prétendant débiter une activité à 100 % dès le 15 avril 2013, et ceci jusqu'aux vacances d'été 2013, respectivement jusqu'au 5 juillet 2013.

Pour ces raisons et au vu du licenciement immédiat injustifié, le demandeur a droit au paiement d'un salaire à 100 %, dès le 18 avril 2013, date de réception du licenciement, jusqu'au 5 juillet 2013. Le calcul du salaire devra être effectué par le SPEV, étant précisé qu'il sera majoré des intérêts à 5 % l'an au jour de la réception du licenciement. De plus, le SPEV devra tenir compte, dans son calcul, du fait que le remplacement était prévu dès la rentrée des vacances de Pâques et jusqu'aux vacances d'été 2013, raison pour laquelle la date retenue était précisément le 5 juillet 2013, et non la fin du mois de juillet. Ainsi, le SPEV devra appliquer les règles usuelles de calculs, y compris s'agissant de savoir si un supplément est dû lorsqu'un remplacement se termine exactement au début des vacances d'été. Les charges sociales seront déduites. Enfin, tout montant qui aurait été versé par l'Etat de Vaud au demandeur durant cette période, soit du 18 avril au 5 juillet 2013, devra cas échéant être déduit du montant à verser.

IV. a) Le demandeur réclame une indemnité pour licenciement abusif. Ses conclusions dans ce sens sont peu claires, en ce sens qu'il réclame deux montants, l'un de Fr. 43'072.- (conclusion I.), l'autre de Fr. 21'536.- (conclusion II.), sans préciser quel élément traite du salaire jusqu'à la fin ordinaires des rapports de travail, et lequel représente l'indemnité requise. En plaidoirie, il a cependant fait indiquer qu'il concluait à l'allocation d'une indemnité représentant six mois de salaire à 100%. A l'appui, il estime que l'atteinte liée au licenciement a été très lourde, puisque son renvoi a donné lieu à de très nombreuses rumeurs, et qu'il a été sujet à d'importants troubles psychologiques. De plus, il n'a pas pu être à nouveau engagé par la défenderesse, de sorte qu'il aurait subi des pertes financières importantes.

b) au sens de l'art. 337c al. 3 CO, applicable à titre de droit cantonal supplétif. Selon cette disposition, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, elle ne peut toutefois

pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Cette indemnité a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 123 III 291, consid. 3c). Elle dépend en substance de la gravité de la faute du débiteur et sa capacité financière, la durée des rapports de travail, les effets économiques du licenciement et l'éventuelle faute concomitante de l'employé (ATF 119 II 157 et 121 III 64).

c) En l'espèce, il a d'ores et déjà été établi que le licenciement est abusif (consid. **III.** ci-dessus), de sorte que le demandeur doit se voir allouer une indemnité, dont il reste à établir la quotité. En l'occurrence, la faute de l'employeur est manifeste compte tenu du fait que le délai pour signifier le licenciement avec effet immédiat a été exceptionnellement long sans qu'un tel délai puisse être justifié. Etant donné que le licenciement intervient suite au comportement fautif du demandeur, selon le jugement pénal rendu à son encontre, il convient de diminuer le montant de l'indemnité due au demandeur en raison d'une faute concomitante. Il convient également de tenir compte du fait que la durée du contrat de travail est courte, soit 5 mois.

Pour ces raisons, le Tribunal estime que le demandeur a droit à une indemnité équivalente à deux mois de salaire, à un taux d'activité de 100 %, puisqu'il s'agit du taux d'engagement déterminé ci-dessus (consid. **III.**). Le montant exact sera déterminé par le SPEV, selon le salaire à calculer pour la fin des rapports de travail. Au vu du dernier salaire avancé par le demandeur (Fr. 37'905.56 sur 13 mois pour un taux de 44 %, soit un peu plus de Fr. 85'000.- à temps plein), dit montant sera inférieur à la conclusion I. comme à la conclusion II. du demandeur, de sorte que la question de savoir laquelle des conclusions avait trait à l'indemnité pour licenciement immédiat peut être laissée ouverte.

V. a) Le demandeur estime que l'Etat de Vaud doit lui rembourser ses frais pénaux liés à l'enquête ayant donné lieu au jugement

du 25 juin 2013, ceci conformément à l'art. 41 LPers. A l'appui, il expose que la LPers est très précise sur ce point. Le poste y relatif dans ses conclusions a été arrêté initialement à Fr. 4'382.80, soit l'exact montant mis à sa charge dans le jugement d'acquiescement. Lors de l'audience du 10 novembre 2014, le demandeur a réduit ses conclusions à Fr. 3'323.50, au motif - peu convaincant au demeurant puisque dit motif aurait, de l'avis du Tribunal de céans, dû conduire à une augmentation - qu'en cas de situation financière plus favorable, le conseil du demandeur pouvait alors lui réclamer des honoraires au tarif plein, et non au tarif de l'assistance judiciaire retenu dans le jugement d'acquiescement. Pour sa part, le défendeur a considéré que de telles conclusions étaient choquantes, puisque l'article 41 LPers ne devait en aucun cas soutenir une telle situation, l'Etat de Vaud devant protéger les élèves, et non pas les enseignants.

b) L'article 41 LPers prévoit que « *le collaborateur poursuivi pénalement pour un acte commis dans l'exercice de son activité professionnelle en informe immédiatement l'autorité d'engagement qui décide dans quelle mesure il y a lieu de l'assister pour sa défense* ». A l'évidence, même l'interprétation littérale de la disposition permet d'en déduire qu'elle veut protéger le collaborateur qui, tout en exerçant son activité professionnelle, commet un acte qui s'avère poursuivi pénalement par la suite. On pense en particulier, s'agissant des enseignants, au cas d'un accident lors d'une activité sportive, d'une sortie ou d'un camp, accident pour lequel l'enseignant serait poursuivi pour avoir commis une négligence. Les termes « dans l'exercice de son activité professionnelle » sont particulièrement significatifs, en ce sens que l'élément reproché au collaborateur doit avoir été commis dans le cadre de l'exercice normal, au quotidien, de son activité auprès de l'Etat.

c) En l'espèce, le Tribunal de céans constate, comme l'invoque le défendeur, que la protection de l'article 41 LPers n'est nullement prévue pour le cas où un enseignant commet des actes hors de son activité d'enseignement, envers une élève. Ceci est donc valable même dans l'hypothèse d'un acquiescement, pour deux raisons : en premier lieu, le fait

d'écrire des messages à une élève hors du contexte scolaire ne fait à l'évidence pas partie de l'activité d'un enseignant, de sorte que la protection ne saurait trouver application. En second lieu et subsidiairement, on rappelle que le paiement des frais malgré un acquittement du demandeur est dû à une faute civil constatée, et une infraction qui a été écartée pour le seul motif que l'élève n'avait finalement pas, en raison d'un caractère fort, été perturbée sur le long terme par les actes du demandeur.

Au vu de ce qui précède, la conclusion prise par le demandeur en vue du remboursement de ses frais pénéaux par le défendeur est rejetée.

VI. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à Fr. 3'500.- (art. 16 al. 7 LPers, art. 18 du Tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.15). S'agissant d'une admission partielle de la demande, le tribunal de céans estime, en équité, que la répartition doit se faire par 2/7 à la charge du demandeur, qui voit sa conclusion en indemnité réduite et sa conclusion III. rejetée, et par 5/7 à la charge du défendeur, qui succombe sur le principe du licenciement immédiat (art. 106 al. 1 CPC). Partant, les frais sont arrêtés à Fr. 1'000.- pour le demandeur, au bénéfice de l'assistance judiciaire, et à Fr. 2'500.- pour le défendeur.

Obtenant partiellement gain de cause par l'intermédiaire d'un avocat-stagiaire, le demandeur a également droit à des dépens. Ceux-ci seront diminués par 2/7 selon la répartition arrêtée pour les frais, mais non compensés avec d'éventuels dépens en faveur du défendeur, qui n'a pas recouru aux services d'un mandataire professionnel et n'y a donc pas droit. Une diminution doit également être opérée au vu du fait que la très grande majorité des opérations en faveur du demandeur ont été effectuées par des avocats-stagiaires. Enfin, le Tribunal se fonde sur la liste des opérations rendue par le conseil du demandeur, dont les heures seront quelque peu diminuées, du fait d'opérations estimées trop importantes au vu du dossier, notamment s'agissant du temps de préparation d'audience, ceci même en considérant les opérations d'un avocat-stagiaire. Ainsi, tout bien considéré et au vu de ces éléments, un montant réduit à Fr. 9'000.- à titre de dépens en faveur du demandeur paraît justifié (art. 4 Tarif des dépens en matière civile, RSV 270.11.6). Ce montant étant supérieur au montant réclamé par son conseil à titre d'indemnité d'assistance judiciaire, il ne sera pas statué à ce sujet, dit conseil étant invité à réclamer ses dépens auprès du défendeur.

Par ces motifs, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce :

- I. Les conclusions prises par le demandeur sont partiellement admises.
- II. Le licenciement immédiat notifié au demandeur le 16 avril 2013 est injustifié.
- III. Le défendeur est le débiteur de C._____ et lui doit immédiat paiement d'un salaire à un taux d'activité de 100% pour la période du 18 avril 2013 au 5 juillet 2013, augmenté d'un taux d'intérêt de 5% l'an dès le 18 avril 2013, selon les règles et usages d'une fin de contrat de durée déterminée au moment des vacances scolaires; le SPEV est chargé de définir le montant à verser, ainsi que les charges sociales relatives au salaire, étant entendu que tout montant qui aurait, cas échéant, déjà été versé à C._____ au titre de salaire pour la période du 18 avril au 5 juillet 2013 devra être déduit du calcul.
- IV. Le défendeur versera à C._____ une indemnité correspondant à 2 salaires mensuels bruts de C._____ à un taux d'activité de 100%, toute part éventuelle du 13^{ème} salaire étant incluse, le montant exact étant établi par le SPEV en lien avec le chiffre III., avec intérêts à 5% l'an dès le 18 avril 2013.
- V. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 1'000.- pour le demandeur, laissés à la charge de l'Etat, et à fr. 2'500.- mis à la charge du défendeur.
- VI. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'article 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires mis à la charge de l'Etat.
- VII. Le défendeur est le débiteur de C._____ de la somme de fr. 9'000.- à titre de dépens.

VIII. Au vu du chiffre VII., il n'est pas statué en l'état sur la rémunération d'office du conseil de C._____, au bénéfice de l'assistance judiciaire (AJ13.028505).

IX. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :

La greffière :

Juliette Perrin, v.-p.

Sandra Imhof Zrioui, a.h.

Du 10 mars 2015

La décision rendue ce jour est notifiée aux parties, par l'intermédiaire du conseil du demandeur et du représentant du défendeur.

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

Pr le greffier :