

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 13 avril 2016

---

Composition : M. ABRECHT, président  
M. Stoudmann et Mme Giroud Walther, juges  
Greffier : M. Tinguely

\*\*\*\*\*

**Art. 324 al. 1, 324a et 328 CO ; art. 5 al. 3, 23, 33 al. 1 et 58 al. 1  
let. b, 60 al. 2 LPers-VD ; art. 7, 9 ss, 58 RLPers-VD ; art. 8 ss et  
14 ss RCTH**

Statuant sur l'appel interjeté par **O.\_\_\_\_\_**, à [...],  
demandeur, contre le jugement rendu le 22 janvier 2016 par le Tribunal de  
prud'hommes de l'administration cantonale dans la cause divisant  
l'appelant d'avec l'**ETAT DE VAUD**, défendeur, la Cour d'appel civile du  
Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 22 janvier 2016, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 25 janvier 2016, le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) a rejeté les conclusions prises par le demandeur O.\_\_\_\_\_ au pied de sa demande du 24 janvier 2013 (I), arrêté les frais de la cause, mis à la charge du demandeur, à 15'467 fr. 10 (II) et dit qu'il n'est pas alloué de dépens (III).

En droit, les premiers juges ont considéré que l'application de l'art. 58 RLPers-VD (règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud, RSV 172.31.1) était en l'espèce justifiée, dès lors que plusieurs certificats médicaux constataient l'incapacité de travail du demandeur à compter du mois de septembre 2011 et que, contrairement à ce que ce dernier prétendait, il n'avait pas été apte à travailler inconditionnellement dès le 1<sup>er</sup> décembre 2011. Pour les premiers juges, c'était ainsi à juste titre que le demandeur avait perçu la totalité de son salaire durant douze mois, puis les quatre cinquièmes de celui-ci durant trois mois, soit jusqu'au 26 novembre 2012. Il s'ensuivait que les décisions rendues à ce sujet par le défendeur les 24 août et 2 novembre 2012 étaient valables, de sorte que les conclusions du demandeur tendant à leur annulation devaient être rejetées. Les premiers juges ont en outre estimé que la souffrance ressentie par le demandeur à la suite de la période d'inoccupation découlant de son incapacité de travail n'était pas imputable au défendeur, qui avait entrepris les démarches adéquates en vue d'un remplacement professionnel du demandeur. Pour les premiers juges, dans ces circonstances, la conclusion en allocation d'une indemnité pour tort moral devait également être rejetée.

**B. a)** Par acte du 24 février 2016, O.\_\_\_\_\_ a interjeté appel contre ce jugement, en concluant à sa réforme en ce sens que les décisions rendues par l'Etat de Vaud les 24 août et 2 novembre 2012 soient annulées et que l'Etat de Vaud soit reconnu comme étant son

débiteur d'un montant de 10'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral. Il a en outre requis le bénéfice de l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel.

Par ordonnance du 1<sup>er</sup> mars 2016, la Juge déléguée de la Cour de céans a accordé à O.\_\_\_\_\_ le bénéfice de l'assistance judiciaire, dans la mesure d'une exonération d'avances, d'une exonération des frais judiciaires et de l'assistance d'un avocat d'office en la personne de Me Patrick Mangold, avocat à Lausanne.

**b)** Le 14 mars 2016, l'Etat de Vaud a requis l'exécution anticipée du jugement du 22 janvier 2016.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

**1.** A compter du 1<sup>er</sup> juin 1999, par contrats de travail de durée déterminée successifs, le demandeur O.\_\_\_\_\_ a travaillé pour le compte du Service des affaires culturelles de l'Etat de Vaud (ci-après : le SERAC ou l'autorité d'engagement) en qualité « [d']employé de bibliothèque auxiliaire » auprès de la Bibliothèque cantonale et universitaire (ci-après : la BCU ; [...]).

Le 1<sup>er</sup> octobre 2001, son travail étant apprécié de ses supérieurs, O.\_\_\_\_\_ a été mis au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée, sa fonction étant désormais celle « [d']employé de bibliothèque », particulièrement en charge des activités de maintenance des infrastructures, telles que notamment les déménagements, la gestion des photocopieurs ainsi que la manutention du « petit train », système mécanique permettant le transport de livres sur rails et par ascenseur.

**2.** Le 15 octobre 2004, l'autorité d'engagement, par l'intermédiaire de [...], responsable des ressources humaines à la BCU, a notifié un avertissement au demandeur à la suite d'une altercation

survenue sur son lieu de travail avec un chauffeur-livreur, qui avait garé son véhicule au mauvais endroit, et au cours de laquelle le demandeur avait utilisé une matraque télescopique contre son interlocuteur.

Par courrier du 18 octobre 2004 adressé à [...], directeur de la BCU, le demandeur a réagi à cet avertissement en se plaignant d'être victime de *mobbing* notamment de la part de certains de ses supérieurs. Il y a notamment relevé ce qui suit :

« Le harcèlement incessant de certains de mes collègues, malheureusement cumulé à des problèmes personnels m'ont poussé à cet acte irréfléchi et je vous demande par cette lettre d'intervenir et de faire cesser ce *mobbing*. Je ne désire pas porter plainte pour harcèlement et aimerais régler cette affaire en interne avec votre appui. »

Par courrier non daté, [...] a pris acte des doléances du demandeur, l'assurant que tout serait mis en œuvre pour assainir la situation.

**3.** En 2008 et 2009, la structure organisationnelle de la BCU a été réformée, entraînant pour le demandeur la suppression de tâches qui lui étaient jusqu'alors confiées, notamment la gestion des photocopieurs et du « petit train », impliquant un transfert progressif de son activité d'entretien et de maintenance en faveur de tâches liées à la logistique et au transport.

F.\_\_\_\_\_ a alors proposé au demandeur, à la suite de la suppression de ses tâches de manutention, de suivre des cours de français afin qu'il puisse effectuer d'autres activités, telles que des rapports, des statistiques ou des réponses à des demandes formulées par courriel. Le demandeur n'a toutefois suivi que la moitié de ces cours et a par ailleurs refusé d'effectuer un CFC de logisticien, alors que l'Etat de Vaud lui proposait d'assumer les coûts de cette formation.

**4.** Au début du mois de février 2009, le demandeur a utilisé un véhicule de la BCU à des fins privées durant ses heures de travail.

Le 11 février 2009, informée de ce fait, [...], directrice de la BCU, lui a remis une note, qui mentionnait ce qui suit :

« Je vous rappelle que la navette de la BCU ne doit être utilisée qu'à des fins professionnelles et que son parcours jusqu'au [...] ne saurait être modifié.

Je ne tolère pas ce genre d'agissements et je vous rappelle qu'en 2004, vous avez déjà eu un avertissement. Si un autre avertissement formel devait être engagé à votre rencontre, il serait suivi d'un licenciement. »

**5.** Le 1<sup>er</sup> août 2009, R. \_\_\_\_\_ a été engagé en qualité de responsable des infrastructures de la BCU. Il a été depuis lors le supérieur hiérarchique direct du demandeur.

Si les rapports de travail entre le demandeur et R. \_\_\_\_\_ étaient bons au début de leur collaboration, ils se sont dégradés progressivement jusqu'à devenir très tendus, les deux intéressés s'adressant constamment des reproches.

**6.** En novembre 2009, par courriel adressé à [...], un dénommé [...], collaborateur de la BCU, s'est plaint en ces termes du comportement du demandeur :

« A part ça, O. \_\_\_\_\_ s'est distingué de façon regrettable en refusant de décharger la navette alors que je lui ai proposé de donner un coup de main car Monsieur [...] a parké quelques minutes. J'avais mis un billet pour dire que c'était exceptionnel. Il y a eu des témoins en cas d'enquête. Ce comportement n'est pas admissible [...] et relève de l'agression verbale et d'un chantage malvenu. J'en ai parlé à mon médecin car il semble nécessaire d'intervenir de l'extérieur avec cette personne pathologiquement colérique par l'intermédiaire du Service de la santé publique. »

**7.** A la même période, des étudiants ont créé une page *Facebook* au sujet du demandeur afin de se plaindre de ses agissements en salle de lecture de la BCU. La page en question (intitulée « Pour le licenciement du gardien des places de la bibliothèque [...]! ») rapportait notamment que le demandeur, auquel les étudiants avaient donné le surnom de « Hitler »,

s'immisçait dans leur sphère de travail en déplaçant leurs affaires en leur absence, installant un « climat délétère de méfiance parmi les étudiants ».

Tout en demandant aux gestionnaires du réseau social la fermeture de la page *Facebook* et en suggérant au demandeur le dépôt d'une plainte pénale à l'encontre des créateurs de la page, l'autorité d'engagement s'est renseignée sur le comportement du demandeur avec les étudiants en salle de lecture. Il a été constaté à cette occasion que son attitude vis-à-vis des étudiants n'était pas adéquate et qu'il se justifiait en conséquence de lui retirer la tâche de surveillance en salle de lecture, celle-ci étant confiée à d'autres collaborateurs.

**8.** Par courrier du 17 janvier 2011, l'autorité d'engagement a informé le demandeur qu'il bénéficierait d'une « augmentation annuelle supplémentaire », compte tenu de « l'excellence de [ses] prestations à la [BCU] ».

**9.** Le 18 mai 2011, le demandeur a informé R.\_\_\_\_\_, avec qui les difficultés relationnelles persistaient, qu'en raison de problèmes de dos, il n'était plus en mesure de soulever des charges excédant 25 kg. Il lui a remis un certificat médical à ce propos.

R.\_\_\_\_\_ a alors affirmé au demandeur qu'il ne savait plus quoi lui donner comme travail en attendant que ses problèmes de dos se résolvent. Il lui a toutefois confié des petites tâches, telles que des travaux d'étiquetage et de photocopies.

**10.** Le 25 mai 2011, en raison des tensions persistantes entre le demandeur et R.\_\_\_\_\_, une séance s'est tenue en présence des intéressés. Lors de la discussion, le demandeur a fait part de ses différends relationnels avec son supérieur direct et de son impression d'être mis à l'écart, notamment par le fait que celui-ci chercherait constamment à le rabaisser. Il a été informé que la BCU allait tout faire pour respecter le certificat médical recommandant de ne pas porter des charges supérieures à 25 kg. La nécessité de revoir le cahier des charges

du demandeur en raison de la disparition de certaines de ses tâches a également été abordée.

**11.** Durant l'été 2011, [...] a été informée du fait que des problèmes relationnels affectaient les rapports entre le demandeur et R.\_\_\_\_\_. Elle a alors interrogé le demandeur à ce sujet, sans toutefois obtenir de réponse.

Pour sa part, R.\_\_\_\_\_ a indiqué à [...] qu'il avait été menacé de mort par le demandeur, qui lui aurait dit : « tu m'as déclaré la guerre, je me battrais jusqu'au sang ! ». Il lui a alors demandé de porter plainte au nom de la BCU. La directrice lui a répondu que ce n'était pas possible, la plainte devant selon elle être déposée à titre personnel.

**12.** A cette même époque, R.\_\_\_\_\_, craignant pour sa sécurité, a pris contact avec G.\_\_\_\_\_, directeur de la sécurité de l'UNIL. Des mesures complémentaires ont alors été prises pour assurer la sécurité sur le campus, les rondes de surveillance dans le secteur de la BCU ayant été renforcées.

**13.** Depuis le 6 septembre 2011, le demandeur a été en arrêt de travail.

**14.** Par courrier du 13 septembre 2011, [...] a requis du Service de la santé publique que le médecin cantonal reçoive le demandeur à sa consultation afin que son cas soit évalué. Elle a relevé l'état perturbé du demandeur en lien avec des événements de sa vie privée ainsi que la détérioration de ses rapports avec son supérieur hiérarchique, précisant que le demandeur s'était déjà illustré par le passé par des épisodes où son impulsivité avait dépassé la norme acceptable. Par ailleurs, tout en indiquant que la BCU s'inquiétait pour la santé de son collaborateur, F.\_\_\_\_\_ a également affirmé que R.\_\_\_\_\_ était inquiet pour sa sécurité personnelle.

**15.** Le 5 octobre 2011, à la demande du médecin cantonal, une deuxième séance s'est tenue en présence des différents intéressés. Cette rencontre visait en particulier à rétablir le dialogue entre le demandeur et son supérieur hiérarchique direct. A cette occasion, le demandeur s'est exprimé au sujet des différends rencontrés avec ce dernier et son impression de mise à l'écart. Il a notamment déclaré que l'attitude R.\_\_\_\_\_ avait brutalement changé depuis la remise du certificat médical et qu'il avait le sentiment que celui-ci cherchait à le « démonter », en l'ayant délogé de son bureau, en le contrôlant en permanence et en s'adressant à lui de manière inadéquate.

Pour sa part, R.\_\_\_\_\_ a reconnu qu'il avait pris ses distances avec le demandeur depuis que ce dernier l'avait accusé de *mobbing*. Par ailleurs, dès lors qu'il existait de moins en moins de travaux de maintenance et d'entretien à effectuer, il a affirmé ne plus savoir quelles tâches confier au demandeur, ce dernier ne disposant selon lui pas de connaissances et de qualifications suffisantes pour effectuer d'autres tâches.

A l'issue de la séance, les décisions suivantes ont été prises :

« 1<sup>er</sup> temps : [le demandeur] continue à consulter ses médecins et prend son temps pour se soigner et se rétablir.  
2<sup>e</sup> temps : [R.\_\_\_\_\_] va refondre [le cahier des charges du demandeur] et en créer un nouveau correspondant aux besoins de la BCUL.  
3<sup>e</sup> temps : quand [le demandeur] reprendra son travail à 100%, une discussion sur le cahier des charges aura lieu avec [le demandeur]. »

**16.** Par courrier du 8 novembre 2011, le Dr [...], à Lausanne, médecin traitant du demandeur, a notamment indiqué ce qui suit au médecin cantonal :

« [O.\_\_\_\_\_] est toujours à l'arrêt de travail à 100% et ceci jusqu'au 30 novembre 2011. Sur le plan médical, il ne suit aucun traitement particulier, l'arrêt de travail étant justifié par le conflit qui l'oppose à son chef. Dans le procès-verbal de F.\_\_\_\_\_ du 5 octobre 2011, il est mentionné que lorsqu'il reprendra le travail à 100%, une discussion sur le nouveau

cahier des charges aura lieu. Vu les mauvaises relations de ce patient avec son chef, celui-ci craint un licenciement dès son retour, sous prétexte qu'il ne correspond pas à ce nouveau cahier des charges. Le patient se dit prêt à reprendre le travail si des garanties lui sont données concernant son emploi. [...]

PS : Le patient se dit prêt à accepter un nouvel emploi dans le cadre de l'Etat de Vaud si une réorientation professionnelle était nécessaire. »

**17.** Le 28 novembre 2011, le demandeur a établi un document intitulé « descriptif du comportement de mon chef Monsieur R.\_\_\_\_\_ à mon égard », par lequel il a établi une liste des reproches faits à ce dernier.

**18.** Par courrier du 29 novembre 2011 adressé à F.\_\_\_\_\_, le Service de la santé publique a indiqué que l'état de santé du demandeur permettait, en théorie, une reprise du travail à 100%, précisant néanmoins ce qui suit :

« [...] la situation conflictuelle empêche la reprise du travail. En effet, une reprise dans les mêmes conditions risque d'avoir un effet négatif sur l'état de santé de M. O.\_\_\_\_\_. M. O.\_\_\_\_\_ se trouve très déstabilisé par une refonte de son cahier des charges, craignant la perte de son emploi. La situation du point de vue médical s'est stabilisée. Je vous laisse le soin d'évaluer les possibilités de faire avancer cette situation avec votre vision du point de vue des ressources humaines. »

**19.** Le 14 décembre 2011, une nouvelle séance s'est tenue, en présence du demandeur, assisté d' [...], représentant syndical, de [...], de [...], responsable financier et infrastructures à la BCU, de R.\_\_\_\_\_ et de F.\_\_\_\_\_.

Lors de cette séance, les relations conflictuelles entre le demandeur et sa hiérarchie ont été abordées. A ce sujet, [...] a relevé que le problème concernait à la fois le profond changement du cahier des charges du demandeur et la personnalité « conflictuelle » de ce dernier. Il a ajouté que le climat de confiance était rompu et qu'il ne voyait pas comment le demandeur pourrait reprendre son poste à la BCU dans le même environnement, car il n'avait pas seulement un problème

conflictuel avec sa hiérarchie mais aussi avec d'autres collaborateurs de la BCU et de l'Université de Lausanne (ci-après : l'UNIL).

Pour sa part, [...], proposant différentes pistes de négociations, a notamment relevé qu'un transfert du demandeur dans un autre service de l'Etat serait envisageable uniquement si le poste proposé était stable, sûr et susceptible de permettre au demandeur de vivre convenablement, une garantie de placement devant au surplus lui être formulée.

F.\_\_\_\_\_ a relevé à cet égard qu'il ne pouvait y avoir de garantie de placement en cas de transfert fondé sur l'art. 62 LPers-VD (loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; RSV 172.31).

Quant au demandeur, il s'est déclaré prêt à reprendre le travail, affirmant par ailleurs qu'il n'avait jamais menacé personne, ce à quoi R.\_\_\_\_\_ a réagi en relevant les menaces proférées par le demandeur à son encontre, selon lesquelles il se battrait « jusqu'au sang ».

**20.** Le 16 décembre 2011, R.\_\_\_\_\_ a répondu point par point au document établi le 28 novembre 2011 par le demandeur.

**21.** Une nouvelle séance s'est tenue le 21 décembre 2011, en présence du demandeur, assisté d' [...], de [...], de [...] et de N.\_\_\_\_\_, responsable administratif du Service des affaires culturelles.

Cette séance avait pour objectif de clarifier les positions respectives de chaque partie. A son terme, [...] s'est engagé à communiquer par écrit à l'autorité d'engagement les revendications du demandeur.

**22.** Le 18 janvier 2012, un certificat médical a été établi par le Dr [...] [...]. Il comportait la note manuscrite suivante :

« La capacité de travail est de 100% sur le plan médical mais de 0% dans l'activité actuelle comme déjà signalé tant qu'une

solution à ce conflit du travail n'est pas résolue d'une façon ou d'une autre. »

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

Le 10 avril 2012, l'autorité d'engagement, par l'intermédiaire de [...], cheffe du SERAC, a informé le demandeur qu'elle était également favorable à une solution de remplacement professionnel au sein de l'administration cantonale. Elle a toutefois précisé qu'une telle démarche impliquait une collaboration active de sa part et qu'elle pouvait être longue, celle-ci étant tributaire de l'existence de postes vacants dans les services d'accueil potentiels.

**24.** Le 16 mai 2012, une séance s'est tenue en présence des intéressés, le demandeur étant assisté de son conseil. Les parties sont parvenues à la conclusion que la dégradation des rapports de travail avec le demandeur était devenue irréversible et que le SERAC aiderait et appuierait celui-ci dans sa recherche d'emploi jusqu'en septembre 2012, date à laquelle il a été convenu qu'un point de situation serait effectué.

**25.** Durant les mois de juin à août 2012, N.\_\_\_\_\_ et [...], responsable des ressources humaines au sein du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC), ont assisté le demandeur dans la recherche d'un emploi au sein de l'administration cantonale, en attirant son attention sur des postes susceptibles de l'intéresser, en prenant les contacts nécessaires avec les services concernés pour tenter d'obtenir que l'appelant soit convoqué à un entretien d'embauche, en lui remettant des projets de lettres de postulation pouvant servir de modèles pour d'autres offres d'emploi, en adaptant et corrigeant son *curriculum vitae* et en lui proposant de relire ses courriers avant envoi.

**26.** Par décision du 24 août 2012, l'autorité d'engagement a dit qu'en application de la LPers, la durée de l'arrêt de travail du demandeur impliquait l'adaptation de sa rétribution à 80% à compter du 28 août 2012.

**27.** Par courrier du même jour adressé à l'autorité d'engagement, le demandeur a affirmé que la réduction à 80% de son salaire ne se justifiait pas, rappelant que le Service de la santé publique avait considéré, en novembre 2011, qu'il était apte à travailler. Il a par ailleurs offert ses services à l'autorité d'engagement pour toute activité correspondant à ses capacités, que ce soit « au sein de la BCU, au SERAC ou ailleurs à l'Etat de Vaud ».

**28.** Le 29 août 2012, O.\_\_\_\_\_ a saisi la Présidente du TRIPAC d'une requête de conciliation, par lequel il a conclu à l'annulation de la décision du 24 août 2012. Il a également requis, à titre provisionnel, l'octroi de l'effet suspensif à la décision entreprise.

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

**29.** Le 18 octobre 2012, l'Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud (ci-après : l'Office AI) a rendu un rapport initial à la suite de la demande en prestations formée par le demandeur en juin 2012. Il en ressort notamment ce qui suit :

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

**30.** Par décision du 2 novembre 2012, l'autorité d'engagement a dit qu'en application de la LPers, la durée de l'arrêt de travail du demandeur impliquait la suppression de sa rétribution à compter du 23 novembre 2012, précisant que cette mesure prenait effet avec le salaire du mois de novembre 2012.

**31.** Le 5 novembre 2012, O.\_\_\_\_\_ a saisi la Présidente du TRIPAC d'une seconde requête de conciliation, par laquelle il a conclu à l'annulation de la décision du 2 novembre 2012. Il a également requis, à titre provisionnel, l'octroi de l'effet suspensif à la décision entreprise.

**32.** Par ordonnance de mesures provisionnelles du 14 novembre 2012, la Présidente du TRIPAC a admis la requête d'effet suspensif. La décision du 2 novembre 2012 a par conséquent été suspendue jusqu'à droit connu quant à l'action au fond.

**33.** Dans le courant du mois de novembre 2012, l'autorité d'engagement a reçu plusieurs courriels et lettres de collaborateurs de la BCU, faisant part de leurs craintes au sujet de la reprise de service éventuelle du demandeur. F.\_\_\_\_\_ a notamment rapporté ce qui suit :

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

Quant à R.\_\_\_\_\_, il a notamment écrit ce qui suit dans son courrier à l'autorité d'engagement :

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

**34.** Par demande du 24 janvier 2013 adressée au TRIPAC, O.\_\_\_\_\_ a conclu, sous suite de frais et dépens, à l'annulation des décisions rendues les 24 août et 2 novembre 2012, l'Etat de Vaud devant en outre être reconnu son débiteur d'un montant de 10'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral.

**35.** Par décision du 19 février 2013, l'Office AI a refusé d'allouer des prestations de l'assurance-invalidité au demandeur.

**36.** Le 14 mars 2013, les Drs [...], [...] et [...] ont établi à l'attention du médecin-conseil de l'Office AI un rapport médical apportant des renseignements complémentaires sur l'état de santé du demandeur à la suite de la décision du 19 février 2013. Il y était notamment mentionné ce qui suit :

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

**37.** Par mémoire de réponse du même jour, l'Etat de Vaud s'est déterminé sur la demande du 24 janvier 2013, en concluant à son rejet.

**38.** Par arrêt du 2 avril 2013, la Juge déléguée de la Cour de céans a rejeté l'appel interjeté le 28 décembre 2012 par l'Etat de Vaud contre l'ordonnance de mesures provisionnelles du 14 novembre 2012 et confirmé cette dernière.

**39.** Le 10 juin 2013, le demandeur a déposé un mémoire de réplique, par lequel il a confirmé les conclusions prises au pied de sa demande du 24 janvier 2013.

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

**41.** Le 8 août 2013, le défendeur a déposé un mémoire de duplique, par lequel il a confirmé les conclusions prises au pied de son mémoire de réponse du 14 mars 2013.

**42.** Par décision du 15 avril 2014, l'Office AI a une nouvelle fois refusé d'allouer des prestations de l'assurance-invalidité au demandeur.

**43.** Des audiences d’instruction se sont tenues les 20 et 21 octobre 2015 devant le TRIPAC en présence du demandeur, assisté de son conseil, et, pour l’Etat de Vaud, de [...], juriste au Service du personnel de l’Etat de Vaud, et de N.\_\_\_\_\_. Les témoins [...],F.\_\_\_\_\_, [...] et G.\_\_\_\_\_ ont été entendus.

Le témoin [...], artisan relieur et ancien collègue du demandeur, a déclaré qu’il n’était pas en mesure de confirmer que R.\_\_\_\_\_ avait pour habitude de contrôler tous les faits et gestes du demandeur, affirmant qu’il n’avait personnellement jamais rien constaté de particulier.

Quant au témoin F.\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines à la BCU, il ressort de ses déclarations que la BCU avait été très vite mise au courant des tensions qui existaient avec le demandeur et que les séances mises sur pied dès le mois de mai 2011 avaient pour but principal de rétablir des rapports de confiance, mais que cela n’avait pas fonctionné. Elle a enfin déclaré que, s’agissant de la création de postes de travail à la BCU, un tel service ne pouvait augmenter le nombre de postes à sa guise, chaque ETP (ndr : équivalent temps plein) supplémentaire devant faire l’objet d’une demande au Conseil d’Etat.

Pour sa part, le témoin [...], directrice de la BCU, a confirmé qu’en 2009, à la suite de la création d’une page *Facebook* par des étudiants mécontents du comportement du demandeur dans le cadre de la surveillance de la salle de lecture, il avait été décidé de le retirer de cette confrontation avec les étudiants et de ne plus lui confier la tâche de surveillance de la salle de lecture. Egalement entendue au sujet des tâches confiées au demandeur à la suite de ses problèmes de dos constatés par certificat médical, [...] a affirmé que des tâches compatibles avec son état de santé et ses compétences lui avaient alors été confiées.

Enfin, le témoin G.\_\_\_\_\_, directeur de la sécurité de l’UNIL, a relevé qu’à une occasion, lorsque le demandeur était en arrêt de travail, des agents de sécurité l’avaient croisé sur le site et lui avaient demandé

de partir, ce qu'il avait fait sans aucun problème. Le témoin a précisé qu'il fallait parfois « remettre l'église au milieu du village » avec le demandeur, mais qu'en discutant avec lui cela se passait très bien.

**44.** Le 2 novembre 2015, le demandeur a produit un bordereau de pièces, comportant notamment des extraits de son dossier constitué auprès de l'Office AI ainsi qu'un certificat médical, daté du 30 octobre 2015 et établi par le Dr [...], médecin généraliste à Lausanne, dont il ressort en particulier que la capacité de travail du demandeur était alors nulle.

**45.** L'audience de jugement s'est tenue le 10 novembre 2015 devant le TRIPAC en présence du demandeur, assisté de son conseil, et, pour l'Etat de Vaud, de [...], juriste au Service du personnel de l'Etat de Vaud, et de N.\_\_\_\_\_. Le demandeur a produit un document intitulé « Questionnaire pour l'employeur : Réadaptation professionnelle/Rente » établi le 26 juin 2012 par la BCU à l'attention de l'Office AI (pièce n° 203).

Le témoin [...], bibliothécaire, a été entendu. Ce dernier a déclaré que, même si le demandeur avait toujours effectué les tâches qui lui étaient confiées de manière consciencieuse, ce conflit avait eu un impact négatif sur la qualité de son travail.

### **En droit :**

**1.** L'art. 308 al. 1 let. a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272), applicable à titre de droit supplétif en vertu des renvois des art. 16 al. 1 LPers-VD et 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010, RSV 211.02), ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales rendues par le TRIPAC dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours dès la notification de la décision attaquée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, interjeté en temps utile par une personne qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), pour un litige d'une valeur litigieuse d'au moins 10'000 fr., l'appel est recevable.

## **2.**

**2.1** L'appelant se plaint en premier lieu d'une constatation inexacte des faits par le TRIPAC, qui n'aurait que partiellement tenu compte du contenu de pièces qu'il avait produites.

Ainsi, selon l'appelant, les extraits de son dossier constitué auprès de l'Office AI, produits le 2 novembre 2015, démontreraient que son incapacité de travail n'était pas liée à une cause médicale, mais à une problématique inhérente au poste de travail qu'il occupait auprès de la BCU. Par ailleurs, il ressortirait de la pièce n° 203 produite à l'occasion de l'audience de jugement du 10 novembre 2015 que l'intimé, en sa qualité d'employeur, n'aurait pas examiné la possibilité d'affecter l'appelant à un autre poste.

**2.2** L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JdT 2010 III 135).

S'agissant de rapports de travail relevant du droit public, le juge devra également s'assurer, dans l'appréciation des faits, que les principes généraux du droit administratif, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, ont bien été respectés par l'Etat (Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2007 III 5).

## **2.3**

**2.3.1** En l'espèce, se fondant sur les avis médicaux versés au dossier (cf. jugement, pp. 49, 51, 53 et 56 notamment), les premiers juges ont retenu qu'après avoir rencontré en mai 2011 des problèmes de dos entraînant une incapacité de porter des charges de plus de 25 kg, l'appelant s'était trouvé dès le mois de septembre 2011 en incapacité d'exercer son activité professionnelle, ceci en raison d'un conflit sur le lieu de travail et non de difficultés sur le plan médical. En outre, dans le cadre de l'examen juridique des prétentions de l'appelant (cf. jugement consid. II, pp. 62-64), les premiers juges, se fondant particulièrement sur l'avis médical du 18 janvier 2012 établi par le Dr [...], médecin traitant de l'appelant, ont retenu que celui-ci présentait une « incapacité de travail limitée à une place de travail » causée par la situation conflictuelle rencontrée notamment avec son supérieur direct.

On déduit de ce qui précède que les premiers juges n'ont pas méconnu la cause de l'incapacité dont l'appelant se prévaut, de sorte qu'il n'y a pas lieu de compléter l'état de fait dans le sens requis.

**2.3.2** L'appelant ne peut par ailleurs pas se prévaloir de la pièce n° 203 - qui consiste en un questionnaire daté du 26 juin 2012, rempli par la BCU à l'attention de l'Office AI et destiné à le renseigner sur l'existence d'éventuelles mesures de réadaptation professionnelle - pour en déduire que l'intimé aurait admis n'avoir pris aucune mesure de remplacement en sa faveur, cette pièce n'ayant pas la portée que lui prête l'appelant.

Certes, on constate que ce questionnaire comporte, à sa rubrique 2.5, une réponse négative à la question « Des possibilités de placement à l'interne ont-elles déjà été examinées ? », sous la forme d'une croix cochée dans la case correspondante. Cependant, sous sa rubrique 2.6, le même questionnaire renferme aussi une réponse positive à la question « Etes-vous intéressé à ce sujet par une aide de la part des spécialistes de l'assurance-invalidité ? ». En outre, à sa rubrique 2.4, le

questionnaire ne comporte aucune réponse à la question « Y a-t-il des possibilités de placement au sein de votre entreprise ? ».

Il résulte déjà de ce qui précède que ce questionnaire attesterait tout au plus de l'absence de mesure effective de remplacement à la date du 26 juin 2012, mais non d'une intention de l'intimé d'y renoncer ou de son absence d'intérêt pour une telle mesure, le contraire ressortant expressément du questionnaire.

Par ailleurs, et surtout, le contenu de la pièce n° 203 est démenti par le résultat de l'instruction, puisqu'il résulte des témoignages et d'autres pièces du dossier qu'entre les mois de juin et d'août 2012, des mesures concrètes ont été prises en vue de favoriser un remplacement de l'appelant dans un autre service de l'Etat. Par l'entremise de N. \_\_\_\_\_ notamment, le SERAC a ainsi attiré l'attention de l'appelant sur plusieurs mises au concours susceptibles de l'intéresser, a mis à sa disposition des modèles de lettres de postulation et proposé de relire ses lettres avant envoi, a revu et corrigé son *curriculum vitae* et a pris contact avec les responsables des différents services recruteurs afin de tenter d'obtenir que l'appelant soit convoqué à un entretien d'embauche.

Pour ces motifs, il ne se justifie pas compléter l'état de fait dans le sens requis.

**2.3.3** Il résulte de ce qui précède que le complément de l'état de fait invoqué par l'appelant n'est pas pertinent. Quoi qu'il en soit, la Cour de céans apprécie librement les preuves et a établi son propre état de fait, reproduit ci-dessus.

### **3.**

**3.1** L'appelant invoque une violation de l'art. 58 RLPers-VD (règlement d'application du 9 décembre 2002 de la LPers-VD ; RSV 172.31.1), qui règle le droit au versement du salaire en cas d'absence des collaborateurs, estimant que, faute d'absence due à une maladie ou à un

accident, la réduction du droit au salaire, respectivement sa suppression, aurait été injustifiée.

Il se prévaut également à cet égard de la réglementation visée aux art. 56 ss du règlement du 19 décembre 2013 (ci-après : le RLCP) concernant les prestations de la Caisse des pensions de l'Etat de Vaud (CPEV), qui assurerait un revenu à l'employé une fois écoulés les différents délais visés à l'art. 58 RLPers-VD, ce dont l'exposé des motifs et projet de loi du mois d'octobre 2010 (EMPL) en relation avec l'art. 33 LPers-VD attesterait. Il en déduit qu'en appliquant l'art. 58 RLPers-VD à un collaborateur ni malade ni accidenté, celui-ci se trouverait indûment privé de revenu à l'échéance des délais réglementaires.

## **3.2**

**3.2.1** Conformément à l'art. 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat de Vaud ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (let. a) ou sous la forme d'une indemnité ou émolument (let. b). Selon l'art. 33 al. 1 LPers-VD, le Conseil d'Etat arrête le droit au paiement du salaire en cas d'incapacité de travail et de service militaire ou civil. Il peut réduire ou supprimer les prestations lorsque l'incapacité résulte d'une faute du collaborateur (al. 3).

Aux termes de l'art. 58 al. 1 let b RLPers-VD, dont le titre marginal est « Paiement du salaire en cas d'incapacité de travail », qui règle, par référence expresse à la base légale figurant à l'art. 33 al. 1 LPers-VD, la durée du paiement du salaire en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, le salaire est payé, pour les collaborateurs engagés par contrat de durée indéterminée, en entier pendant les douze premiers mois et aux quatre cinquièmes pendant les trois mois suivants.

**3.2.2** Une incapacité de travail peut être, de fait ou par décision du médecin inscrite dans le certificat médical, limitée au poste de travail occupé par le travailleur ou à un certain type d'activité dans l'entreprise

(Gloor, Incapacité de travail « à géométrie variable », in : *Liber amicorum* Gabriel Aubert, Zurich 2015, p. 163). On parle alors d'incapacité de travail « à géométrie variable » ou d'incapacité de travail limitée à une place de travail (« arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit »). La relativisation de l'arrêt de travail à un poste précis ou à un type d'activité précis peut être due à un accident, une maladie professionnelle ou à une atteinte (exogène) à la santé physique ou psychique du travailleur. Mais l'empêchement de travailler peut aussi avoir été induit par l'environnement socio-professionnel du sujet (i.e. le climat de travail) dans un département ou à un poste de travail précis dans l'entreprise ; dans ce cas, on a généralement affaire à une incapacité de travail due à un *mobbing*, à un harcèlement sexuel, à un conflit de personnes ou à un *burnout* dû au stress au travail (Gloor, *Ibidem*, p. 164).

La force probante d'un certificat médical attestant d'une telle incapacité de travail est toutefois controversée en doctrine, au motif que le médecin attesterait comme établi un comportement qu'il n'a pas observé lui-même, mais qui relève uniquement des déclarations de son patient (Subilia, Le juge civil face à l'incapacité du travailleur ou le pêcheur sans filet - le certificat médical (de complaisance) à l'épreuve de la procédure civile, in : RSPC 4/2007, pp. 422-423).

En droit privé, de tels empêchements entrent dans le champ d'application de l'art. 324a CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), dans la mesure où l'empêchement de travailler est une notion fonctionnelle en relation avec l'emploi considéré (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4<sup>e</sup> éd., Berne 2014, p. 213). Le point de savoir si l'état de santé du travailleur lui permet ou non de trouver une nouvelle place de travail est sans importance (Streiff/von Kaenel/ Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7<sup>e</sup> éd., Zurich 2012, p. 1083 ad art. 336c CO).

**3.2.3** Selon le RLCP, est considéré comme temporairement invalide l'assuré qui, incapable ensuite de maladie ou d'accident de remplir tout ou partie de sa fonction, voit son salaire réduit ou supprimé provisoirement

(art. 56 al. 1 RLCP). Est définitivement invalide l'assuré qui est durablement incapable, ensuite de maladie ou d'accident, de remplir tout ou partie de son emploi ou d'un autre emploi de substitution et dont le salaire est réduit ou supprimé à titre définitif (art. 59 al. 1 RLCP).

**3.3** En l'espèce, les premiers juges ont estimé que l'art. 58 RLPers-VD devait trouver application, dès lors que plusieurs certificats médicaux attestaient de l'incapacité de l'appelant d'occuper son poste en raison des conflits existant sur sa place de travail. Se fondant sur les avis doctrinaux susmentionnés (cf. consid. 3.2.2, *supra*), les premiers juges ont en effet considéré qu'un tel empêchement entraine dans le champ d'application de l'art. 324a CO, consacrant une réglementation similaire à celle prévue à l'art. 58 RLPers-VD et auquel il était permis de se référer à titre de droit cantonal supplétif.

### **3.4**

**3.4.1** A l'examen de l'art. 33 LPers-VD, il y a lieu de constater que c'est bien l'incapacité de travail non imputable à la faute du travailleur qui, en tant que telle et quelle qu'en soit l'origine, fait l'objet d'une réglementation détaillée du Conseil d'Etat en fonction de la durée de l'empêchement, réglementation qui a en l'occurrence été adoptée aux art. 58 ss RLPers-VD.

Les art. 58 et 59 RLPers-VD visent ainsi les cas d'absence pour raison de maladie ou accident, tandis que les art. 60 et 61 RLPers-VD visent les cas d'absence pour cause de service militaire ou de service civil. Les circonstances ainsi détaillées dans le règlement d'application correspondent à celles visées à l'art. 324a CO et il ne se justifie pas d'interpréter différemment la notion d'incapacité de travail suivant que le droit public ou privé est applicable.

Cela correspond du reste à la volonté du législateur vaudois, à qui il est apparu nécessaire, sous l'empire de la loi du 9 juin 1947 sur le Statut des fonctions publiques cantonales - abrogée par l'entrée en vigueur de la LPers-VD -, d'aligner les obligations de l'Etat en tant

qu'employeur sur ce qui était exigé des employeurs privés, de sorte que le législateur a renvoyé, en cas de doute, à la jurisprudence rendue par les tribunaux civils s'agissant de ce qu'il fallait entendre par maladie et par accident, de même que s'agissant des cas dans lesquels ces événements étaient réputés professionnels (BGC 28 mai 1947, Projet de loi sur le statut général des fonctions publiques cantonales, exposé des motifs, pp. 560 ss, spéc. p. 593). Le texte de l'art. 56 du projet de loi, réglementant le droit au paiement du traitement en cas de maladie ou d'accident, avait ainsi le même libellé initial que celui de l'art. 58 RLPers-VD, à savoir qu'il réglait le droit au salaire « en cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie constatés par certificat médical ». Après que l'entrée en matière a été acceptée, cet article a été adopté le 28 mai 1947 sans débats (BGC, séance du 28 mai 1947, p. 681). Quant à la LPers-VD, qui a remplacé la loi de 1947, elle a été de même adoptée sans débats sur cette question (BGC septembre 2001, EMPL, pp. 2208 ss, spéc. p. 2596).

A cet égard, l'argument de l'appelant selon lequel l'application de l'art. 58 RLPers-VD le priverait indûment du droit aux prestations de la CPEV est inconsistant. Il ressort en effet des art. 56 ss RLCP auquel l'appelant se réfère que le droit aux prestations d'invalidité est conditionné par la réduction ou la suppression du droit du salaire, qui est précisément l'enjeu du présent procès. Il n'y a donc rien d'extraordinaire à ce que la CPEV n'ait pas encore été amenée à rendre une décision en la matière – ce qui ne ressort au surplus pas du dossier.

Au vu de ce qui précède, c'est à bon escient que les premiers juges ont retenu que, sous réserve du cas où le travailleur serait fautivement responsable de la situation (cf. Wyler/Heinzer, op. cit., p. 213), l'empêchement de travailler au sens des art. 33 LPers-VD et 58 RLPers-VD devait se comprendre comme une « notion fonctionnelle en relation avec l'emploi considéré », selon la définition qui en est donnée par la doctrine en matière de droit privé du travail.

Le grief doit donc être rejeté.

#### **4.**

**4.1** L'appelant fait valoir que l'intimé se serait trouvé en demeure d'accepter ses services à partir du moment où il aurait recouvré une pleine capacité de travail, de sorte que, par une application de l'art. 324 al. 1 CO à titre supplétif, l'intimé resterait tenu au paiement du salaire et d'une indemnité pour tort moral fondée sur les art. 5 LPers-VD et 328 CO.

En particulier, pour l'appelant, l'intimé serait en demeure de n'avoir pas pris toutes les mesures nécessaires à l'exécution du travail, y compris sous l'angle de la protection de la santé et de la personnalité du travailleur. Admettant qu'un retour à son poste dans les mêmes conditions serait susceptible d'engendrer une atteinte à sa santé, l'appelant ne revendique à cet égard pas la réintégration dans son ancien poste de travail. Il conteste en revanche que l'intimé ait déployé tous les efforts que l'on pouvait attendre de lui, eu égard aux mesures envisageables tendant à lui permettre d'occuper un autre emploi au sein de l'Etat de Vaud, prévues aux art. 9 ss RLPers-VD, à savoir des mesures appropriées afin de permettre son maintien dans le service, un reclassement professionnel, un placement ou un transfert provisoire.

#### **4.2**

**4.2.1** En application de l'art. 324 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail. La demeure de l'employeur suppose cependant à la fois que le travailleur ait clairement offert ses services et qu'il ait à la fois la possibilité et la volonté d'exécuter sa prestation telle que prévue dans le contrat (« Leistungsbereitschaft ») (Subilia, Les divers empêchements de travailler, in Wyler, éd., Panorama en droit du travail, 2009, pp. 73 ss, spéc. p. 76 et les références citées sous note infrapaginale n° 13 ; Carron, Mobbing et demeure de l'employeur, in Wyler, éd., Panorama en droit du travail, 2009, pp. 132 ss).

S'agissant du cas où c'est l'attitude de l'employeur qui ferait obstacle à la capacité de travail, la doctrine admet en théorie que

l'employeur qui n'assure pas la sécurité du travailleur au travail, y compris la protection de sa santé mentale, fonde le droit du travailleur de refuser de travailler aussi longtemps que la sécurité de sa santé psychique n'est pas assurée, tout en relevant que le certificat médical qui attesterait de l'inaptitude du travailleur à poursuivre son activité dans les mêmes conditions, mais le déclarerait apte à toute autre activité ne suffit pas à fonder le refus du travailleur de fournir sa prestation, s'agissant d'un élément tout à fait subjectif que le médecin ne peut constater (Subilia, op. cit., p. 79 ; Carron, op. cit., p. 138).

Parmi les actes préparatoires nécessaires à l'accomplissement du travail, que l'employeur est tenu d'accomplir sous peine de se trouver en demeure, figurent aussi les mesures indispensables à la protection de la santé ou de la personnalité du travailleur (art. 328 CO). Le travailleur ne peut cependant subordonner son retour à la prise des mesures qu'il désigne lui-même, comme, par exemple, le déplacement du prétendu auteur du *mobbing*, le choix des mesures à prendre appartenant à l'employeur (Carron, op. cit., pp. 137-138).

**4.2.2** En droit vaudois de la fonction publique, l'obligation faite à l'intimé de préserver la santé et la personnalité de ses collaborateurs résulte expressément de l'art. 5 LPers-VD, selon lequel, notamment, le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le *mobbing* (art. 5 al. 2 LPers-VD).

Le règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH ; RSV 172.31.7) régit spécifiquement la protection de la personnalité des collaborateurs de l'administration cantonale, notamment par le recours à un groupe d'intervention indépendant nommé « Groupe Impact », lequel procède à une démarche informelle (d'examen et d'écoute, de prise de contact avec les personnes concernées, d'orientation vers une autre structure ou encore de médiation) sur requête du collaborateur qui estime rencontrer d'importantes difficultés susceptibles de toucher sa personnalité ou être

victime de harcèlement (art. 8 ss RCTH), ou mène une procédure formelle d'investigation afin d'établir les faits et déterminer si les éléments constitutifs d'un harcèlement sont réalisés (art. 14 ss RCTH). Enfin, l'art. 7 RLPers-VD prévoit les modalités du dédommagement du collaborateur ayant subi dans l'exercice de son activité professionnelle, de la part d'un autre collaborateur, une atteinte grave non matérielle ayant entraîné un préjudice. Le Tribunal fédéral a considéré que le devoir de protection résultant de la LPers-VD était semblable à celui de l'art. 328 CO, de sorte que les principes tirés de l'art. 49 CO étaient applicables à titre de droit cantonal supplétif (TF 8C\_910/2011 du 27 juillet 2012 consid. 5.1).

Par ailleurs, en cas de suppression de poste, ou de modification structurelle au point que le collaborateur ne peut plus remplir son cahier des charges, l'art. 62 al. 1 LPers-VD prévoit que l'intéressé est transféré dans la mesure des places disponibles dans une fonction correspondant à sa formation et à ses capacités, une formation étant si nécessaire organisée aux frais de l'Etat. Si les mesures prévues à l'alinéa premier ne sont pas réalisables, le contrat est résilié moyennant un préavis de six mois, auquel cas une indemnité est versée dans les limites visées à l'art. 60 al. 2 LPers-VD (al. 2).

L'art. 5 al. 3 LPers-VD n'impose pas la prise de toutes les mesures possibles pour empêcher la survenance de l'atteinte à la personnalité d'un collaborateur, mais uniquement celles qui apparaissent appropriées. Une telle limitation dans ce qui est exigé de l'Etat comme employeur se retrouve également en droit privé à l'art. 328 CO. Sur cette base, la Chambre des recours civile a dénié tout droit au transfert d'un collaborateur rétrogradé à un poste inférieur, après que la création d'un poste adapté au sein du service qui l'employait initialement avait échoué en raison de la petite taille de l'unité et des règles de gestion de l'administration cantonale vaudoise (CREC, 26 mars 2013/7 consid. 3c). Préalablement, la Chambre des recours civile avait déjà dénié tout droit au transfert résultant de l'art. 62 al. 1 LPers-VD même dans le cadre d'une mise à pied ensuite de restructuration, le système légal et réglementaire ne permettant pas, même en ce cas, de contraindre un chef de service à

accepter un transfert en cas de suppression de poste (CREC 22 octobre 2008/488 consid. 4e).

**4.3** En l'espèce, les premiers juges ont envisagé la prétendue demeure de l'intimé sous deux aspects.

D'une part, ils ont nié que l'intimé se soit trouvé en demeure de fournir du travail à l'appelant qui offrait ses services puisque celui-ci, en état d'incapacité limitée au poste de travail, n'était pas en mesure, ni prêt, à exécuter sa prestation telle que prévue par le contrat de travail (cf. jugement, pp. 64-65).

D'autre part, sous l'angle de l'indemnité pour tort moral à laquelle l'appelant prétend pour être resté inemployé durant de nombreux mois sans que l'intimé œuvre concrètement et efficacement à sa réinsertion, les premiers juges ont admis que l'inactivité de l'appelant puisse avoir été ressentie comme une grave souffrance psychologique. Ils ont toutefois nié qu'elle ait été constitutive d'une atteinte à sa personnalité imputable à la faute de l'intimé, considérant que ce dernier avait entrepris des démarches suffisantes pour résoudre le problème lié à la dégradation des rapports de travail en l'absence de tout droit du travailleur à être transféré, *a fortiori* lorsque la mesure de transfert ne s'imposait pas en raison d'une suppression de poste, mais qu'elle résultait d'une solution conventionnelle trouvée pour résoudre les difficultés professionnelles rencontrées par l'appelant.

#### **4.4**

**4.4.1** Si l'on doit certes admettre que l'appelant a offert ses services à son employeur à plusieurs reprises, on ne saurait retenir qu'il l'ait fait de manière inconditionnelle, dès lors qu'au travers des certificats médicaux produits, il prétendait dans le même temps être en incapacité complète relative à son poste de travail.

L'appelant n'a d'ailleurs pas offert de réintégrer son poste de travail à la BCU, les parties s'étant accordées sur le fait que la poursuite

des rapports de travail dans les mêmes conditions n'était pas envisageable. Cette appréciation apparaît d'ailleurs justifiée eu égard aux mauvaises relations qu'entretenait l'appelant non seulement avec son supérieur direct, mais avec plusieurs autres collaborateurs de la BCU, qui craignaient que la situation dégénère à nouveau en raison du caractère imprévisible, impulsif et parfois violent de l'appelant. Ce dernier est dès lors malvenu de se prévaloir du fait que l'intimé aurait craint son retour à son poste de travail, après avoir lui-même admis que cela n'était pas envisageable.

**4.4.2** En réalité, il ressort du dossier qu'à partir du mois de mai 2011 déjà, l'intimé a tenté de désamorcer le différend opposant l'appelant à R.\_\_\_\_\_, son supérieur direct, en tenant compte à la fois du besoin de réorganisation de la BCU et du sentiment d'insécurité de l'appelant quant au devenir de son poste de travail. Ainsi, à cette date, une refonte du cahier des charges de l'appelant était prévue, en lien avec l'incapacité de l'appelant de porter des charges de plus de 25 kg. A cette fin, l'intimé avait d'ailleurs proposé à l'appelant le suivi de cours de français ainsi que l'accomplissement d'un CFC de logisticien afin que d'autres tâches puissent lui être confiées. L'appelant n'a toutefois pas donné suite à ces propositions ni même exprimé les motifs de son refus d'effectuer une formation complémentaire.

Par la suite, au mois de septembre 2011, F.\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines de la BCU, a saisi le Service de la santé publique, faisant valoir l'état perturbé de l'appelant en lien avec des événements de sa vie privée, mais aussi les débordements impulsifs par lesquels celui-ci s'était déjà illustré par le passé, se disant inquiète pour la santé de l'appelant comme pour la sécurité personnelle de son supérieur hiérarchique R.\_\_\_\_\_. Le médecin cantonal a alors organisé une séance destinée à rétablir le dialogue et à apaiser l'angoisse de l'appelant. A son issue, il a été convenu que l'appelant prenne le temps nécessaire pour se soigner et se rétablir, que son supérieur direct refonde le cahier des charges de l'appelant et qu'une discussion ait lieu sur le nouveau cahier des charges dès la reprise du travail à 100%.

Toutefois, dès le 8 novembre 2011, le Dr [...], médecin traitant de l'appelant, s'est adressé au médecin cantonal pour lui exposer que, de son point de vue, l'arrêt de travail était justifié par le conflit, l'appelant craignant de perdre son poste sous prétexte qu'il ne correspondrait pas au nouveau cahier des charges. Une nouvelle séance a alors été organisée en date du 14 décembre 2011, à laquelle l'appelant était assisté d'un délégué syndical. A cette occasion, la BCU a fait valoir que le problème venait à la fois de la profonde restructuration du poste de l'appelant, mais aussi de la personnalité conflictuelle de ce dernier, avec qui la confiance était rompue, l'appelant n'étant pas seulement en conflit avec sa hiérarchie, mais également avec d'autres collaborateurs de la BCU et de l'UNIL. Le délégué syndical a alors évoqué plusieurs pistes de sortie de conflit, dont celle d'un transfert au sein de l'Etat de Vaud, pour autant qu'il y ait une garantie de placement et qu'il s'agisse d'un emploi stable. F. \_\_\_\_\_ a alors précisé qu'il ne pouvait y avoir de garantie de placement en cas de transfert fondé sur l'art. 62 LPers-VD.

Une dernière séance s'est tenue le 21 décembre 2011, à l'issue de laquelle l'appelant, par l'intermédiaire du délégué syndical qui l'assistait, était supposé communiquer par écrit ses revendications, ce qui n'a pas été fait. L'appelant n'a par ailleurs jamais saisi le groupe Impact ni agi en justice autrement que dans le cadre de la présente affaire.

Dès le mois d'avril 2012, les démarches des parties se sont définitivement orientées en vue du remplacement professionnel de l'appelant. Dans ce contexte, contrairement à ce que prétend l'appelant, l'intimé n'est pas resté inactif puisqu'entre les mois de juin et d'août 2012, diverses mesures concrètes ont été prises par le SERAC en vue de favoriser un remplacement de l'appelant (cf. consid. 2.3.2, *supra*), malheureusement sans succès.

**4.4.3** Au vu de ce qui précède, il apparaît que l'intimé a mis en œuvre les dispositions sur la réinsertion professionnelles prévues aux art. 9 ss RLPers dont se prévaut l'appelant. Non seulement l'intimé a d'abord

tenté d'améliorer le niveau de formation de l'appelant dans la perspective de la modification du cahier des charges de ce dernier, mais il s'est heurté à la difficulté de l'appelant d'y souscrire, qui a amené à l'échec. L'intimé a ensuite objectivement pris les mesures adéquates en vue d'apaiser le différend invoqué par l'appelant avec son supérieur direct, mais il s'est trouvé confronté à l'insécurité et à l'angoisse de l'appelant, qui s'est retranché derrière le conflit invoqué avec son supérieur direct, sans paraître capable de faire la part des choses et d'admettre sa part de responsabilité. Devant l'échec de ces mesures, l'intimé a encore tenté durant plusieurs mois de favoriser le remplacement professionnel de l'appelant, par un transfert dans un autre service. Ce n'est qu'ensuite, en novembre 2012, que l'opposition des autres collaborateurs au retour de l'appelant à son poste de travail s'est manifestée.

Il sied de relever ici que l'appelant n'était pas le seul dont la santé méritait protection, son supérieur direct ainsi que les autres employés ayant également revendiqué un besoin de protection, à juste titre au vu du comportement violent et impulsif par lequel l'appelant s'était à plusieurs reprises illustré par le passé.

En sa qualité d'employeur confronté à une situation dépassant le seul conflit interpersonnel, l'intimé a ainsi mis en œuvre tout ce qui pouvait raisonnablement être exigé de lui pour préserver la personnalité de ses différents employés, y compris celle de l'appelant, de sorte qu'il ne s'est pas trouvé en demeure.

**4.4.4** Faute de demeure de l'employeur, l'appelant ne peut pas se prévaloir d'un droit au salaire allant au-delà de la réglementation prévue à l'art. 58 RLPers-VD. L'appelant ne remet à juste titre pas en cause le constat des premiers juges selon lequel le droit au salaire en résultant a pris fin dès le 23 novembre 2012, de sorte que le jugement entrepris doit être confirmé sur ce point.

Pour le même motif, l'appelant n'a pas davantage droit à une indemnité fondée sur le tort moral encouru du fait de son inoccupation.

## **5.**

**5.1** Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être rejeté, selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement confirmé.

Compte tenu du rejet de l'appel, la requête d'exécution anticipée formée par l'Etat de Vaud est sans objet.

Les frais judiciaires, arrêtés à 7'961 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010, RSV 270.11.5]) pour l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), seront provisoirement laissés à la charge de l'Etat, compte tenu de l'assistance judiciaire octroyée à l'appelant (art. 122 al. 1 let .b et 123 CPC).

Il n'y a pas matière à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

**5.2** En sa qualité de conseil d'office de l'appelant, Me Patrick Mangold a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (art. 122 al. 1 let. c CPC). Dans son relevé d'opérations du 12 avril 2016, l'avocat a fait état de 7 heures et 40 minutes (7.67 heures) consacrées au dossier par une avocate-stagiaire, faisant en outre mention de débours pour un montant de 5 fr. 70. Ce décompte peut être admis à hauteur de 7 heures et 30 minutes, étant précisé qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de la période de 10 minutes consacrée le 24 février 2016 à la rédaction de mémos, s'agissant de frais généraux de secrétariat. Compte tenu du tarif horaire de 110 fr. pour les avocats-stagiaires (art. 2 al. 1 let. b RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; RSV 211.02.3]), l'indemnité sera arrêtée à 825 fr. (7.5 x 110 fr.), montant auquel s'ajoutent les débours par 5 fr. 70 et la TVA (8%) sur le tout par 66 fr. 45, soit 897 fr. 15 au total, montant qu'il convient d'arrondir à 900 francs.

Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité au conseil d'office mis à la charge de l'Etat.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile  
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** La requête d'exécution anticipée du 14 mars 2016 est sans objet.
- IV.** L'indemnité d'office de Me Patrick Mangold, conseil de l'appelant, est arrêtée à 900 fr. (neuf cents francs), TVA et débours compris.
- V.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 7'961 fr. (sept mille neuf cent soixante et un francs), sont provisoirement laissés à la charge de l'Etat.
- VI.** Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité au conseil d'office mis à la charge de l'Etat.
- VII.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 13 avril 2016

Le dispositif du présent arrêt est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète à :

- Me Patrick Mangold (pour M. O. \_\_\_\_\_),
- Etat de Vaud, Service des affaires culturelles,

et communiqué, par l'envoi de photocopies, au :

- Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est de 1'492'280 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :