

JUGEMENT

rendu par le

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

le 29 octobre 2015

dans la cause

C.S. _____ c/ ETAT DE VAUD (SPJ)

(Conflit LPers-VD)

MOTIVATION

Audiences : 24 janvier 2012, 29 février 2012, 22 mai 2013, 18 juin 2013,
21 octobre 2013, 12 décembre 2014, 19 mars 2015

Président : M. Benoît MORZIER

Assesseurs : M. René PERDRIX et Mme Gabrielle L'EPLATTENIER

Greffière (pour rédaction) : Mme Charlotte ZUFFEREY

Statuant au complet et à huis clos à l'issue de l'audience de délibérations du 19 mars 2015, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. C.S. _____ (ci-après : le demandeur), né le [...] est père de deux enfants, B.S. _____, née le [...] et E.S. _____, né le [...].

À compter du 1^{er} février 1991, le demandeur a été engagé par l'ETAT DE VAUD (ci-après : le défendeur) pour une durée indéterminée en qualité de secrétaire, auprès du Département de la prévoyance sociale et des assurances, service de la protection de la jeunesse (ci-après : le SPJ), sous classe 13/16. Le contrat précise que le demandeur a remplacé L. _____, chef de bureau, classe 19/21, dont le départ à la retraite était prévu au 30 juin 1991.

D'emblée, le demandeur a officié comme Chef de bureau comprenant le contentieux, la comptabilité débiteurs et la comptabilité créancière avec une dizaine de personnes sous ses ordres. Sur ce point, le seul témoignage de D. _____, Chef du SPJ de [...] à [...] entendu à l'audience du 21 octobre 2013 ne permet pas d'emporter la conviction de la Cour. Ses déclarations au sujet des attributions du demandeur sont en effet restées vagues, le témoin précisant que le secteur dans lequel travaillait le demandeur avait été fortement délégué à son adjoint, M. I. _____. Le témoin se souvient seulement avoir discuté avec le demandeur de plusieurs dossiers de contentieux. De manière générale, il ressort du témoignage de D. _____ qu'il ne s'est chargé que de la partie supérieure de la hiérarchie, déléguant l'organisation interne à son adjoint. Ses déclarations ne seront donc retenues que dans la mesure où elles sont corroborées par d'autres témoignages ou par d'autres éléments du dossier. La Cour retient en revanche les témoignages concordants de F. _____, entendue à l'audience du 22 mai 2013 et de N. _____ entendu

à l'audience du 21 octobre 2013. Ces deux témoins, aujourd'hui retraités, n'ont aucun intérêt personnel à ce procès ni aucun lien particulier avec le demandeur ou le défendeur, de sorte que le Tribunal peut sans autre se fier à leurs déclarations. Mme F._____, employée au sein du SPJ de 1979 à 2008, a travaillé avec le demandeur depuis son arrivée jusqu'à sa retraite. Elle a confirmé que le demandeur officiait en qualité de chef du bureau contentieux et de la comptabilité débiteurs et créanciers. Quant à M. N._____ qui a travaillé à la comptabilité, il a confirmé que le demandeur avait remplacé L._____, précédemment en charge du bureau du contentieux et de la comptabilité débiteurs et créanciers.

En date du 4 janvier 1991, K._____, adjoint au Chef de service a écrit au Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : le SPEV) s'agissant de la fixation d'un traitement initial en faveur du demandeur. La rubrique « *concerne* » du courrier en question mentionne : « *Engagement de M. C.S._____, comme responsable du contentieux du SPJ, poste no. 140.* ». Le courrier indique en outre ce qui suit :

« [...] Nous prenons note que [le demandeur] sera engagé comme secrétaire au poste no. 140 qui lui normalement doit être occupé par un chef de bureau A.

En fonction de ses capacités, nous pourrions proposer [le demandeur] comme chef de bureau B dans le courant de l'année 1992 puis comme chef de bureau A un à deux ans plus tard. [...] »

Le 28 janvier 1992, K._____ a adressé un courrier au chef du SPEV dans lequel il proposait la promotion du demandeur au poste de Chef de bureau B, classe 17/19.

Le 4 février 1992, le demandeur a signé une modification des conditions d'engagement en ce sens.

Le 7 janvier 1993, le Chef du Département de la prévoyance sociale et des assurances a informé le demandeur qu'il serait promu au poste de Chef de bureau A, classe 20/23, avec effet au premier février

1993. La modification des conditions d'engagement a été signée par le demandeur le 28 janvier 1993.

En 1994, le demandeur a été désigné responsable du nouveau bureau des assurances. Bien que F._____ et D._____ n'aient pu l'affirmer, la Cour retient ici le témoignage de N._____, lequel a confirmé ce fait en précisant qu'une section « assurances » avait été créée au sein du bureau contentieux et comptabilité.

Cette même année, à la demande de son ancien Chef de service, le demandeur a été nommé assesseur à la Justice de Paix de [...].

À partir de 1999, I._____ (ci-après également : le supérieur direct du demandeur) a été désigné en qualité d'adjoint au Chef du SPJ.

Au cours de l'année 1999, des opérations financières non visées auraient été découvertes au sein du bureau du SPJ. Lors de son audition, le 12 décembre 2014, le demandeur a expliqué qu'à cette époque il était responsable du contentieux débiteurs/créanciers du SPJ. Lors d'un contrôle, un montant de 160'000 fr. environ aurait attiré son attention car il devait être payé par l'institution. Le demandeur se serait étonné que le versement doive être effectué sur un compte appartenant à I._____, et aurait refusé de signer le bordereau avant d'avoir une explication. Sur les conseils de son frère, il aurait dénoncé le cas. Le supérieur direct du demandeur aurait alors expliqué qu'il s'agissait d'une pratique de son prédécesseur, M. K._____, qui consistait à utiliser les montants non utilisés du budget de l'année pour faire une avance, afin que le budget soit entièrement utilisé et que celui-ci ne soit pas réduit l'année suivante. Sur ce point, le témoin N._____ a indiqué lors de son audition ne pas se souvenir d'opérations non visées par M. I._____. Il a précisé qu'il savait qu'il y avait eu des « *contrôles du service de contrôle des finances* », mais qu'il ne savait plus pour quelles raisons. Il a cependant confirmé qu'il y avait eu quelque chose de cet ordre. Le témoin F._____ a précisé que, à son niveau, « *il s'agissait plus de rumeurs que de véritables informations* ».

Néanmoins, aucun élément au dossier n'est venu étayer la prise de sanctions à l'égard de M. I._____. Il n'est d'ailleurs pas nécessaire à l'appréciation de la présente cause d'approfondir plus avant cette question de fait.

2. Suite à cet événement, les relations de travail entre M. I._____ et le demandeur se sont détériorées. La Cour de céans retient ici le témoignage de D._____, lequel est corroboré par ceux de F._____ et de N._____. L'ancien Chef de service a en effet indiqué que le conflit était latent et existait depuis longtemps. Mme F._____ a précisé qu'il y avait « *pas mal* » de problèmes relationnels, entre autre depuis l'arrivée de M. I._____, période à laquelle le climat dans le service a totalement changé. M. N._____ a quant à lui fait savoir au Tribunal que les relations entre le demandeur et M. I._____ n'avaient fait « *que se détériorer au fil du temps, ce que tout le monde dans le service savait* », ajoutant que c'était de « *notoriété publique* ». Le Tribunal constate que sur ce dernier point tous les témoignages concordent.

Seul le témoin F._____ a indiqué que lorsque I._____ a su qu'il serait engagé en qualité de chef de l'unité administrative, il aurait tenu des propos peu rassurants, elle a ajouté : « *nous étions tous très inquiets* », avant de préciser que le supérieur direct du demandeur aurait en particulier dit « *un jour au café, « qu'avec M. C.S._____ ça n'irait pas et qu'il aurait sa peau* ».»

Dans le courant de l'année 1999, M. I._____ a été absent au travail durant plusieurs mois. Aux dires du demandeur, M. I._____ aurait été mis en arrêt de travail pendant trois mois suite à sa dénonciation, et aurait ensuite été réintégré dans ses fonctions suite à l'explication qu'il aurait donnée concernant l'utilisation complète du budget. Le témoin D._____ se souvient de cette absence comme étant liée à une surcharge de travail.

Au retour de M. I._____, la comptabilité créancière, dont le demandeur avait la responsabilité avec sous ses ordres quatre personnes, a été retirée à ce dernier. Entendu à l'audience du 18 juin 2013, I._____ a confirmé que le demandeur avait bien quatre collaborateurs sous sa responsabilité à cette période. S'agissant du retrait de la responsabilité en question, le supérieur direct du demandeur a d'abord indiqué qu'il était « *intervenue dans le cadre d'une réorganisation du service initiée par le Chef de service* », avant de préciser que s'il avait eu lieu avant 2003, il avait été fait « *de son propre chef* ». Globalement, il convient d'apprécier ce témoignage avec une retenue particulière. En effet, les intérêts de ce témoin sont clairement en jeu en lien avec la présente procédure au vu des relations conflictuelles qu'il entretenait avec le demandeur. Dès lors, l'on se référera à ses propos uniquement s'agissant d'éléments de faits objectifs, ou s'ils sont corroborés par d'autres témoignages ou par des pièces. En l'occurrence, le témoin F._____ a confirmé que le retrait de cette responsabilité était intervenu au retour de M. I._____.

Le 24 février 2000, le demandeur a saisi une première fois le Groupe Impact. Selon ses déclarations, cette décision faisait suite au cas d'opérations non visées qu'il avait dénoncé et à la dégradation de ses relations avec le supérieur direct du demandeur. Une médiation a été proposée et deux rendez-vous ont été fixés avec des membres du Groupe Impact, le 17 mars 2000 et le 10 avril 2001 (pièces 2 et 3). Le témoin F._____ a indiqué qu'elle aussi avait saisi le Groupe Impact à cette période. S'agissant d'un processus confidentiel, M. I._____ a, lors de l'audience du 18 juin 2013, donné son accord à la production du dossier en mains Groupe Impact (pièce 52), pour les années 2004 et 2008. Bien que la pièce figure au dossier, le demandeur a renoncé à sa production à l'audience du 21 octobre 2013.

Au mois d'avril 2000, un audit a été mené au sein du SPJ à la demande de l'ancienne Conseillère d'Etat, [...]. Cet audit a été confié à Mme V._____. Aux dires du témoin D._____, il concernait « *un conflit ouvert entre deux personnes, un chef de groupe et une assistante sociale* » et « *était totalement orienté sur une problématique de mobbing* ».

En date du 25 avril 2000, dans le cadre de l'audit susmentionné, M. I._____, a pris contact par courriel avec le demandeur et Mme F._____. Le contenu de cette correspondance est repris ci-après (pièce 8) :

« J'ai une deuxième rencontre avec Mme V._____ ce mercredi 26 à 14h00. il serait judicieux que l'on partage quelques pistes de réflexions et d'organisation que je discuterais avec Mme V._____. Vous serait-il possible que l'on se voit le 26 avril de 11h00 à 11h45.

Merci de votre prompte réponse. »

La réponse de Mme F._____, datée du 26 avril 2000, a été la suivante :

« Bonjour !

Désolée, mais j'ai un rendez-vous. De toute façon je suis d'avis que l'audit est personnelle. Comme je vous l'ai dit hier, il existe un vrai problème à l'intérieur de ce service et je me permets de penser qu'il faut laisser l'audit suivre son cours, chacun étant responsable pour lui-même de ce qu'il partage avec Mme V._____.

Bonne fin de journée. »

Le même jour, le demandeur a également répondu à M. I._____ en ces termes :

« En ce qui concerne Madame V._____, je vous laisse le soin de lui poser vos problèmes. Je l'ai rencontrée et nous avons mentionné que des problèmes existent à l'intérieur et à l'extérieur de notre service.

Merci et bonne journée. »

M. I._____ a répondu de la manière suivante au demandeur et à Mme F._____ :

« L'objectif de mon message ne consiste pas à interférer sur le déroulement de l'audit. Etant donné que j'ai déjà rencontré Mme V._____, il s'agira à ce stade de la réflexion de faire le point de situation sur les disfonctionnements/annomalies (sic !) qui pourraient exister dans

le secteur administratif. L'objectif étant d'être le plus exhaustif possible dans les propositions d'amélioration à avancer.

Une démarche analogue se fait au niveau du secteur social. Mon invitation n'est pas une obligation. Au cas où vous avez des propositions qui vous semble intéressante (sic !) et à l'instar (sic !) de ce qui a été évoqué dans le cadre de la démarche [...], je me ferais un plaisir de communiquer à Mme V._____.

Meilleures salutations. »

Toujours en date du 26 avril 2000, le demandeur et Mme F._____ ont adressé une note à Mme V._____, dont le contenu est le suivant :

« Madame,

Vous trouverez en annexe l'échange de notes entre M. I._____ et les soussignés concernant l'audit. Compte tenu des circonstances que vous connaissez, nous avons jugé la demande de M. I._____ inadéquate, d'où notre refus du rendez-vous proposé.

Ceci étant, nous restons à votre disposition, soucieux de mettre tout en œuvre pour permettre à notre service de recouvrer la sérénité dans un climat de collaboration constructive et de confiance réciproque.

Veillez agréer, Madame, nos salutations les meilleures. »

S'agissant de cet audit, le témoin F._____ a indiqué qu'il avait été très défavorable à I._____, et que beaucoup de choses étaient sorties. M. I._____ avait été critiqué du haut en bas de l'échelle hiérarchique. Elle a précisé en outre ceci « *cette même hiérarchie a été complaisante malgré le rapport. Cette période a été très sérieuse et très remuante dans le service, ce qui n'a pas aidé à créer un climat serein* ». Quant à I._____, il a indiqué avoir eu connaissance du résultat de l'audit mais ne s'est pas souvenu que le rapport relevait des carences du système comptable qu'il avait lui-même mis en place ».

Le 30 janvier 2003, le demandeur et l'Etat de Vaud ont passé un contrat de droit administratif, de durée indéterminée, avec fonction de « Chef de bureau A », classe 20/23, pour un salaire annuel brut de 99'191 fr. sur douze mois, indice de référence 102.5 (107'456 fr. y compris 13^{ème} salaire), ainsi que tous compléments de salaire prévus au-delà du 31 décembre 2002 par son précédent contrat de travail (pièce 9).

À une date indéterminée, mais probablement en 2004 selon le témoin F._____, le demandeur a saisi le Groupe Impact une seconde fois. L'on retiendra ici, outre les témoignages de F._____ et de N._____ qui confirment la saisie du Groupe Impact par le demandeur, celui de B._____, entendue à l'audience du 22 mai 2013. Cette dernière a travaillé comme secrétaire du demandeur dès le 1^{er} mars 2000 et jusqu'en 2007, puis avec I._____ et avec Mme T._____. Elle n'est aujourd'hui plus employée de l'ETAT DE VAUD et n'a aucun lien personnel avec le demandeur, de sorte que le Tribunal estime que ses propos sont à même de corroborer les faits qui lui ont été soumis. Elle a affirmé que le demandeur avait saisi le Groupe Impact à plusieurs reprises en raison de ses problèmes relationnels avec son supérieur direct. En revanche, ni ce dernier, ni le Chef de service de l'époque, M. X._____, ne se souviennent de procédures devant le Groupe Impact concernant le demandeur et M. I._____, que ce soit en 2004 ou 2008. M. X._____, Chef du SPJ de 2003 à 2011, aujourd'hui retraité, a été entendu à l'audience du 18 juin 2013. Son témoignage sera apprécié avec retenue, dès lors que les faits qui lui sont soumis sont susceptibles de remettre en cause sa gestion du Service.

Au cours de l'année 2004, la comptabilité débiteurs a été retirée au demandeur. Il allègue que ce retrait aurait été décidé par I._____ qui aurait invoqué que le but était de confier à la même personne la comptabilité débiteurs et créancière, alors que le contraire avait été invoqué lors du retrait de la comptabilité créancière en 2000. Selon M. I._____, ce retrait serait intervenu sur la base de la réorganisation complète du SPJ initiée par le Chef de service. S'agissant de ladite réorganisation, le témoin X._____ a indiqué qu'elle était décrite dans un manuel de direction destiné à tous les collaborateurs. Elle

consistait à séparer les compétences en matière de comptabilité entre d'une part le bureau de la comptabilité s'agissant de la facturation, premier rappel, deuxième rappel, et d'autre part le bureau du contentieux après le deuxième rappel. Selon lui, il est possible que le demandeur ait disposé de ces compétences avant la réorganisation, mais elles ne lui auraient pas été retirées, même s'il ne les avait plus après. Il a également ajouté que les chefs d'unité et d'office avaient une certaine liberté dans l'organisation de leur entité, mais qu'ils pouvaient ajouter des compétences et non en retirer. À sa connaissance, son adjoint, également chef de l'Unité logistique et finance (ci-après : l'ULF) n'aurait pas retiré de son propre chef des compétences au demandeur. Il a ajouté que, s'agissant de compétences que le Chef de service avait lui-même fixées, M. I._____ n'aurait pas respecté les règles de direction s'il avait procédé ainsi, sans soumettre ce retrait au Chef de Service. Une telle démarche aurait conduit ce dernier à avoir un « *vif entretien* » avec le Chef de l'ULF. I._____ a en outre indiqué que tous les cadres, chefs d'office ou d'unité avaient dû repostuler à leur poste respectif dans le cadre de la réorganisation. Cette démarche ne concernait cependant pas les cadres intermédiaires dont faisait partie le demandeur. Le témoin X._____ confirme que la mise au concours des postes se faisait d'abord à l'interne puis à l'externe, et qu'il a retenu I._____ comme Chef de l'ULF. Il a également précisé que les chefs d'unités étaient ensuite chargés de régler leur organisation interne. Finalement, il a ajouté qu'en 2003, le demandeur avait été confirmé à son poste avec néanmoins des compétences affinées et qui ont été ensuite encore réduites s'agissant de la problématique des conventions de divorce notamment.

En 2006, la responsabilité du bureau des assurances a été retirée au demandeur. Selon I._____, l'objectif était de permettre au demandeur « *de se concentrer sur le contentieux, à savoir les procédures de recouvrement, le dépôt de plaintes pénales et les actions en obligation d'entretien* ». Il a en outre précisé que le travail du demandeur « *consistait également à se présenter à des audiences et le service voulait lui laisser plus de temps à disposition pour cela* ».

En 2008, le demandeur a saisi le Groupe Impact une seconde fois. Il a eu un entretien avec l'une de ses membres le 11 mars 2008. M. I. _____ ayant donné son accord à l'audience du 18 juin 2013, le contenu de cet entretien est repris ci-après (pièce 52) :

Entretien du 11 mars 2008 avec M. C.S. _____
Présent-e-s : M. C.S. _____ et Mme J. _____

M. C.S. _____ qui est toujours chef du bureau du contentieux au SPJ, a toujours des problèmes avec son supérieur, M. I. _____.

Par exemple, pour deux dossiers identiques d'enfants dont la mère est décédée et le père divorcé avec une pension à payer, dans un cas, la dette a été annulée et dans l'autre il y a eu mise aux poursuites.

Lors d'une séance CULF, M. I. _____ a demandé qui souhaitait rencontrer le chef de service, M. X. _____ et avait des dossiers à lui exposer. M.C.S. _____ avait une audience au tribunal ce jour-là et il avait demandé à sa secrétaire de dire qu'il était intéressé à évoquer les points d'inégalité de traitement de certains dossiers. M. I. _____ a été fâché parce qu'ils n'en avaient pas parlé ensemble au préalable.

M. I. _____ a fait une analyse comparative des dossiers en soulignant que M. C.S. _____ avait aidé un usager à faire un courrier afin de demander de revoir un jugement de divorce, et ce à la demande du Juge de Paix. M. I. _____ a adressé un courrier à M. C.S. _____ pour lui reprocher d'avoir mélangé les casquettes et lui dire qu'il allait en informer le chef de service. Pour M. C.S. _____ l'analyse de la situation telle que l'a faite M. I. _____ est erronée.

Pour le moment, M. I. _____ a refusé que M. C.S. _____ et ses collègues voient M. X. _____, arguant qu'ils n'avaient pas de dossiers à lui présenter.

M. C.S. _____ a lui-même demandé un entretien à M. X. _____ qui a toujours refusé de le recevoir et l'a renvoyé à M. I. _____.

Selon M. C.S. _____ M. I. _____ mélange tout et ne comprend rien au travail de ses collaborateurs.

Il a un très fort sentiment d'inégalité de traitement, non seulement pour les situations, mais également entre les collaborateurs. Par exemple, alors qu'il était en arrêt-maladie suite à une opération du genou, il s'est rendu à une audience, ce qui lui a valu un avertissement, alors qu'un de ses collègues, en arrêt-maladie suite à une blessure à la main, vient à chaque séance sans que cela pose problème.

M. C.S. _____ se décrit comme très carré dans son activité professionnelle. Il défend les intérêts de l'Etat en premier lieu mais est capable de voir quand l'Etat se trompe. Il est connu comme quelqu'un de dur mais tente toujours de trouver une solution ou de tenter une conciliation.

Les collègues de M. C.S. _____ s'adressent souvent à lui pour avoir des éclaircissements car M. I. _____ est très peu sûr. Dans ses courriers, M. I. _____ est très rigoureux mais il change de position dès qu'un usager s'adresse directement à lui. M. I. _____ est très imbu de lui-même, il ne reconnaît pas ses lacunes.

M. C.S. _____ a déjà reconnu avoir fait des erreurs quand M. I. _____ les lui a signalées.

Il est prêt à faire une nouvelle médiation.

J. _____
(signature)

(Tapé par J.)

Le suivi de situation du Groupe Impact précise, en date du 6 mai 2008, que le demandeur avait un rendez-vous le lendemain avec M. X._____. Ce dernier a déclaré à l'audience du 18 juin 2013, qu'il n'avait pas connaissance de la procédure engagée par le demandeur auprès du Groupe Impact, mais qu'il était en revanche exact qu'il avait initié une médiation entre I._____ et le demandeur, « *ceci car ni l'un, ni l'autre ne comprenait de manière cohérente ce qu'[il] attendai[t] d'[eux]* ».

Le 2 juillet 2008, suite à la médiation précitée, le demandeur et I._____ ont établi une charte de conduite, laquelle, selon les déclarations d'I._____, a été confirmée par le médiateur, M. [...], et ensuite transmise au Chef de service. Celui-ci a déclaré qu'il s'était assuré que son contenu respectait le cadre supérieur, mais qu'il ne s'était pas prononcé sur la pertinence de ce contenu, repris ci-après (pièce 13) :

« Afin d'assurer une collaboration fructueuse dans l'intérêt du SPJ, les prénommés conviennent de ce qui suit :

- 1. Le chef de l'ULF s'engage à ce que les démarches de recouvrement de la contribution d'entretien soient préparées et suivies par le chef du contentieux, charge a (sic !) lui de vérifier le respect des bases légales en faisant appel, quant cela est nécessaire, à l'appréciation de la situation par l'UAJ.*
- 2. Le chef de l'ULF s'engage à ce que le chef du contentieux soit entendu sur toute demande d'appréciation pour traiter un dossier de recouvrement avant que le chef de l'ULF arrête une décision.*
- 3. Le chef du contentieux s'engage à faire preuve de loyauté envers le chef de l'ULF, en demandant aux personnes ayant des remarques ou avis sur l'ULF, à déposer directement auprès du chef de l'ULF, en leur proposant, cas échéant de les accompagner chez le chef de l'ULF.*
- 4. Le chef du contentieux s'engage à communiquer à l'avance les points à traiter au colloque de l'ULF, soit au plus tard le vendredi à midi pour la séance du lundi suivant se*

déroulant à 13h30 et à utiliser les plages horaire fixées pour les bilatérales.

- 5. Le chef du contentieux s'engage à établir et à mettre à jour une liste des audiences du bureau du contentieux. Cette liste est accessible par le chef de l'ULF, par voie électronique.*

Question au chef du SPJ :

Par rapport à la présence du chef du contentieux aux audiences des actions en modifications des jugements de divorce ou des conventions alimentaires, il porte à la connaissance du chef du SPJ que la signature du chef du contentieux sur le document modifiant les pensions alimentaires, émis par le tribunal ad hoc, se fait en conformité à l'article 289 al2 (sic !) CCS ».

Les relations entre le demandeur et I. _____ semblent avoir temporairement changé suite à la médiation intervenue en 2008. C'est du moins ce qui ressort des déclarations de M. X. _____ : « *chacun d'eux a appliqué ce qu'ils avaient convenu ensemble, ce qui a formalisé leur collaboration et l'a amélioré (sic !), sans que l'on puisse parler de situation détendue. C'est resté une relation de travail très formalisée et pas très harmonieuse* ». Ces propos sont confirmés par le supérieur direct du demandeur qui a déclaré que « *l'objectif de cette charte était donc d'aplanir les difficultés managériales* et qu'ils avaient mis en place ce protocole pendant plusieurs mois, soit jusqu'au licenciement du demandeur. Ce dernier a en revanche affirmé que, suite à sa démarche auprès du Groupe Impact, « *la situation s'est calmée, mais avec DECFO, cela est reparti à l'extrême, car [il a] été le seul à faire recours.* » Son Chef de service l'aurait « *pressé de signer un cahier des charges, dans lequel [il] devai[t] notamment renoncer à témoigner devant les tribunaux civils ou pénaux, lesquels avaient souvent recours à [lui] en [sa] qualité de spécialiste.*»

Le 29 décembre 2008, suite à la bascule DECFO-SYSREM, le Chef de service a remis au demandeur un avenant à son contrat de travail, colloquant son poste dans l'emploi-type de « spécialiste du contentieux », niveau 9, chaîne 348, pour un salaire annuel maximum de 104'569 fr., avec effet au 1^{er} décembre 2008 (pièce 10). Le demandeur occupait précédemment la fonction de « Chef de bureau A », poste colloqué en classe 20/23 pour un salaire maximum de 109'629 francs.

Le demandeur a refusé cet avenant et a saisi le TRIPAC d'un recours le 2 février 2009. Le Tribunal de céans complète ici l'état de fait en ce sens que la Commission de recours a rendu une décision le 27 octobre 2011 admettant partiellement le recours du demandeur et colloquant son poste au niveau 10 de la chaîne 361. La décision du Tribunal de céans rendue le 31 octobre 2014, définitive et exécutoire dès le 15 décembre 2014, a confirmé la décision de la Commission.

Au 30 janvier 2009, le cahier des charges du demandeur, contresigné par ce dernier, son supérieur hiérarchique I. _____ et son Chef de service X. _____, reconnaissait expressément la fonction de « Chef du bureau du recouvrement et du contentieux (affaire civiles et pénales) ». Ledit cahier des charges est reproduit dans son entier ci-après (pièce 12) :



UPIE

*chef bureau contentieux
et recouvrement*

CAHIER DES CHARGES

Collaborateur*

Version révisée du : 30.01.2009

Annule et remplace la version du : 15.06.2008

1. Identification du poste

Département :	Formation et jeunesse	Service/Office :	Protection de la jeunesse
Dénomination du poste :	Spécialiste du contentieux	No du poste selon décision d'organisation :	130

2. Positionnement hiérarchique du poste

- 2.1. Dénomination du poste du/de la supérieur-e direct-e : Chef de l'Unité logistique et finances, responsable de division
- 2.2. Postes hiérarchiquement subordonnés : Secrétaire d'unité du bureau du contentieux

3. Titulaire

Nom et prénom :	C.S.	Taux d'activité :	100
Fonction actuelle :	Chef du bureau du recouvrement et du contentieux (affaires civiles et pénales)		

4. Mode de remplacement

- 4.1. Le/la titulaire remplace : Le responsable de division, chef de l'Unité logistique et finances
dans les domaines suivants : Décisions relevant de ses compétences dans le domaine du contentieux et du recouvrement
- 4.2. Le/la titulaire est remplacé-e par : Le responsable de division, chef de l'Unité logistique et finances
dans les domaines suivants : Pour la signature de tous les actes selon délégation de compétences cf. point 6

5. Mission générale du poste / raison d'être

- Assurer l'organisation et la conduite du bureau des affaires civiles et pénales pour le domaine des contributions dues par les répondants légaux, dans le cadre fixé par la loi sur la protection des mineurs.
- Assurer la cohérence dans les procédures de recouvrement
- Représenter le SPJ auprès des autorités judiciaires civiles et pénales dans le domaine du contentieux et du recouvrement, par délégation du chef de service

6. Délégation de compétences

Pouvoirs particuliers (visas, signatures, ...)	Engagement financier (direct, indirect)	Représentation (groupes, commissions, médias,...)
Signature poursuites, mainlevée, actions de reconnaissance de dettes et séquestre. Signature des conventions alimentaires dans le cadre d'un jugement Consulter directement l'Unité d'appui juridique pour les affaires concernées	Modification en audience de la dette des débiteurs. Négociations et transactions dans le cadre d'actions alimentaires.	Représentation du SPJ aux audiences pour les actions civiles et pénales dans le domaine du contentieux et du recouvrement

7. Exigences requises : en terme de savoir et de savoir-faire

Formation professionnelle ou académique	Expérience professionnelle (domaines et années)	Connaissances particulières (langues, permis de conduire, culture générale, etc.)
Ecole supérieure de gestion, HEG, etc. ou CFC employé de commerce avec expérience professionnelle de cadre intermédiaire	12 ans d'expérience professionnelle, dont 4 au moins dans le domaine du contentieux. Expérience de conduite de personnel (ou en avoir les aptitudes). Expérience en comptabilité analytique.	Résistance au stress, tensions et menaces Connaissances approfondies du domaine de contentieux et en droit de la famille (CCS, CO, CP, LPF et LProMin) Permis de conduire Maîtrise des logiciels bureautiques courants

Version : février 2002

Edition : Service du personnel – Etat de Vaud

* La seule différence entre le CDC cadre et collaborateur réside en p. 3 « Compétences prioritaires »

8. Description du poste

N°	8.1. Responsabilités principales	Exigences particulières
1.	Gestion et organisation du bureau du contentieux. Diriger du personnel	
2.	Assurer le recouvrement de la contribution d'entretien par des actions contentieuses	
3.	Représenter le service auprès des autorités judiciaires pour le domaine concerné	
4.		
5.		
6.		
7.		

N°	8.2. Activités tâches principales (détail de chacune des responsabilités sous 8.1)	Temps moyen en %
1.	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion et organisation du bureau du contentieux, diriger du personnel - Assurer le traitement du courrier - Participer aux colloques et à la fixation des objectifs de l'unité - Présenter au chef de l'ULF les requêtes relevant d'une démarche contentieuse (AOE, PP, séquestre, etc...). 	45
2.	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi des débiteurs en contentieux avec le SPJ et préparation des extraits de compte - Rappel des débiteurs en contentieux - Décomptes périodiques et finaux pour les débiteurs en contentieux - Poursuites - Action en obligation d'entretien (AOE) - Plaintes pénales (PP) - Action en reconnaissance de dettes - Séquestre - succession - Suivi des enquêtes préfectoriales relevant du droit de la famille en matière financière pour les situations prises en charge par le SPJ - S'assurer de la pertinence d'entreprendre une poursuite en tenant compte des frais y relatifs et des chances d'en obtenir le remboursement - Suivre la facturation et l'exploitation du budget en matière de frais de poursuite et d'audience 	40
3.	<ul style="list-style-type: none"> - Audience aux tribunaux civils et pénaux dans le domaine concerné 	15
4.		

8.3. Relations internes et externes au service	
1	Chef ULF SPJ
2	ORPM et unités du SPJ
3	Offices de poursuites
4	Tribunaux
5	Justices de paix
6	Débiteurs, parents ou répondants en situations de contentieux avec le SPJ, avocats et agents d'affaires
7	Juges d'instruction
8	Comptable de l'Ordre judiciaire

9. Compétences prioritaires (cocher 7 compétences au maximum)	Niveau exigé
Compétences personnelles	
1. Auto-évaluation et apprentissage permanent : aptitude à analyser objectivement son comportement, ses actions, à identifier ses lacunes, à se remettre en question et à apprendre de ses erreurs.	X
2. Confiance en soi : capacité à exécuter une tâche en se fiant à ses ressources personnelles tout en ayant l'assurance de posséder les capacités, les connaissances, l'expertise et le potentiel pour réussir	
3. Implication personnelle : tendance à faire preuve d'engagement face aux responsabilités confiées, à se préoccuper de la qualité du travail et à assumer les conséquences de ses propres actions ou décisions	X
4. Esprit d'ouverture et flexibilité : aptitude à s'adapter aux circonstances, aux interlocuteurs ou aux changements de méthodes et d'outils de travail.	
5. Discretion : capacité de stricte retenue sur les aspects confidentiels de son travail	
Compétences conceptuelles	
6. Planification et sens de l'organisation : habileté à établir des prévisions, à définir des priorités, à fixer des objectifs en identifiant les moyens nécessaires, à répartir les ressources disponibles et les coordonner en fonction des objectifs visés	X
7. Capacité d'analyse et synthèse : habileté à identifier et à mettre en relation les éléments d'une situation et habileté à regrouper les éléments d'une situation en un ensemble concis, cohérent et compréhensible.	X
8. Créativité : capacité à innover, à rechercher des solutions nouvelles, à produire des idées inédites.	
9. Expression écrite : capacité à rédiger des notes, rapports et autres documents de manière claire, concise et concrète	
Compétences relationnelles	
10. Ecoute et communication : Aptitude à entrer en relation avec autrui, à créer un climat de confiance. A percevoir les besoins et les attentes de son interlocuteur, à faire passer des messages clairs, à déceler les conflits et à les atténuer.	X
11. Contact avec les usagers : aptitude à se mettre à la place du « client » pour répondre à ses besoins, tout en conservant l'efficacité globale et le coût des prestations à l'esprit.	
12. Expression orale : capacité à faire passer des messages clairs et pertinents	
13. Esprit d'entraide et de collaboration : volonté marquée d'allier ses efforts à ceux de ses collègues ou d'autres personnes travaillant à un objectif commun.	
14. Capacité à gérer et motiver un groupe : habileté à animer et motiver un groupe à produire les résultats attendus dans le cadre des moyens mis à disposition.	X
15. Intégration dans l'entité : capacité à s'assimiler à un groupe.	
Compétences techniques	
16. Respect des normes et des procédures : aptitude à produire un travail conformément aux règlements établis pour atteindre le résultat recherché.	X
17. Maîtrise technique générale : à vérifier en fonction des métiers	
Autres	
18. Ethique du service au public : aptitude à démontrer un haut niveau de préoccupation en regard de la qualité du service fourni au client et du respect des normes ou valeurs en vigueur.	
19.	
20.	
21.	

10. Approbation par:	Nom :	Date :	Signature :
Le/la titulaire	C.S. _____	30.01.2009	
Le/la responsable direct-e	I. _____	30.01.2009	
Le/la chef-fe du/de la responsable	X. _____	30.01.2009	

Ce cahier des charges n'a pas été modifié. Bien que cela soit contesté par le défendeur, celui-ci n'a pas apporté de preuve permettant de démontrer le contraire.

Le 23 juin 2010, le Chef de service a adressé au demandeur une lettre l'informant de l'ouverture d'une « *procédure pour aboutir à un avertissement au sens de l'art. 59, alinéa 3 LPers, et 135 et suivants du Règlement général d'application de la LPers* ». Les griefs formulés avaient trait à la gestion du dossier « R._____ ». À cet égard, I._____ a déclaré que, suite à la charte établie en 2008, le demandeur et lui avaient continué de traiter ensemble des dossiers et d'avoir des divergences concernant leur traitement. Celles-ci étaient toutefois telles que le supérieur direct du demandeur a effectivement porté à la connaissance du Chef de service l' « affaire R._____ ». Le contenu de la lettre précitée était le suivant (pièce 14) :



Le chef du Service de
protection de la jeunesse

BAP - Av. des Casernes 2
1014 Lausanne

Monsieur
C.S.
Chef du bureau du contentieux du
Service de protection de la jeunesse
Par la voie de service

Ref. :

Lausanne, le 23 juin 2010

Procédure pour aboutir à un avertissement au sens de l'article 59, alinéa 3 LPers, et
135 et suivants du Règlement général d'application de la LPers

Monsieur le Chef du bureau du contentieux,

Ayant dû traiter du recours formé par Monsieur R. _____ contre l'ordonnance
rendue le 25 novembre 2009 par la Justice de paix du district de la _____ j'ai pris
connaissance du dossier et ai découvert deux éléments particuliers, que je présente ci-
dessous.

J'observe tout d'abord que le SPJ a été considéré comme partie à la procédure en
modification du jugement de divorce et que vous avez signé en date du 12 mai 2009
une convention tripartite y relative. Les clarifications apportées par la suite tout d'abord
avec les Tribunaux d'arrondissement puis actuellement avec les Justices de paix,
montrent qu'une telle démarche est complètement inappropriée. Cependant, je ne vous
en fais pas le reproche formel, puisqu'à cette époque la clarification et la jurisprudence
n'avaient pas été établies. Je vous demande par contre de vous abstenir de toute
démarche de ce type dans ce genre de situations, quelles que soient les pressions que
peuvent exercer les avocats des parties ou quelles que soient les bonnes intentions de
faciliter une convention à l'amiable.

J'en viens maintenant aux faits qui me conduisent à ouvrir à une procédure qui pourrait
aboutir à un avertissement au sens des dispositions de la législation sur le personnel de
l'Etat de Vaud rappelées en titre.

Ces faits sont les suivants :

- En date du 12 mai 2009, vous signez au nom de l'Etat de Vaud la convention de
modification de jugement de divorce R. _____ - Z. _____
Vous ne prenez pas l'avis de votre hiérarchie directe ni de l'Unité d'appui
juridique avant de signer ce document et d'engager ainsi l'Etat de Vaud ;
- par une note du 20 mai 2009, vous vous adressez à M. I. _____ chef ULF,
votre supérieur hiérarchique direct, pour l'informer de la situation de M. R. _____
et en particulier de la démarche de poursuite engagée à son
égard. Dans cette note vous ne faites absolument pas mention de la convention,
par vous signée le 12 mai 2009, laquelle a un rapport direct avec le contenu de
votre note, puisque la convention prévoit en particulier l'abandon de l'exigence



de paiement de l'arriéré de contribution dû par M. R. _____ à l'Etat de Vaud ;

- plus récemment, lors d'un entretien que vous avez eu le 16 juin 2010 avec Mme P. _____, cheffe UAJ, et M. I. _____, chef ULF, dans le cadre de la préparation de ma détermination au sujet du recours formé par M. R. _____ contre l'ordonnance rendue le 25 novembre 2009, vous leur avez déclaré, au sujet de cette convention : « je l'ai signée juste avant l'audience ». Or, l'audience en question a eu lieu le 25 novembre 2009 et votre signature de la convention est datée du 12 mai 2009.

Je retiens de ces faits les reproches suivants :

1. Dans votre note du 20 mai 2009 à votre supérieur hiérarchique, vous avez omis, volontairement ou non, (et il s'agira de chercher à le préciser) d'indiquer que vous aviez préalablement signé comme partie la convention de modification de jugement de divorce. Cette omission est grave puisque votre supérieur hiérarchique recevait ainsi une information grandement lacunaire et que la situation réelle, suite à votre signature de la convention, n'était plus du tout celle qu'on pouvait comprendre en lisant votre note.
2. Par votre déclaration du 16 juin 2010 à Mme P. _____ cheffe UAJ, et à M. I. _____ chef ULF, vous présentez, volontairement ou non (et il s'agira de chercher à le préciser) de manière complètement fautive la chronologie relative à la signature de cette convention.
3. Dans la préparation de la détermination du chef SPJ au sujet du recours mentionné plus haut, l'UAJ n'a pas trouvé dans le dossier copie de la fameuse convention. C'est là pour le moins une mauvaise gestion de la constitution du dossier et de sa tenue à jour, et il vous appartenait évidemment de placer copie de la convention dans le dossier. Vous ne l'avez pas fournie et nous avons dû demander une copie de ce document au greffe du Tribunal cantonal. Là encore il s'agira d'examiner s'il s'agit d'une grave omission par mauvaise gestion du dossier ou si vous avez consciemment soustrait cette pièce au dossier.

Ainsi, conformément à l'article 136 du RGLPers, je vous communique par la présente les faits qui vous sont reprochés. Vous disposez d'un délai de vingt jours pour me faire parvenir votre détermination par écrit ou solliciter un entretien. Sur cette base, j'examinerai l'importance et la gravité de la situation et prendrai ou non les mesures prévues notamment à l'article 137 RGLPers. Au surplus, je dois réserver les dispositions de l'article 61 LPers si la procédure en cours révélait des faits plus graves que ceux mentionnés ci-dessus.

J'attire votre attention sur le fait que, conformément à l'article 138 RGLPers, vous pouvez être assisté dès à présent dans la procédure ouverte par ma présente démarche.



Service de protection de la jeunesse

Dans l'attente de votre détermination écrite ou de votre demande d'entretien (qui doit me parvenir au plus tard pour le 16 juillet 2010), je vous prie de recevoir, Monsieur / Chef du bureau du contentieux, mes salutations distinguées.

Le Chef de service

X. _____

Copie confidentielle :

- M. chef ULF
- Mme cheffe UAJ

Par lettre du 14 juillet 2010, dont le contenu est repris-ci après, le demandeur s'est déterminé (pièce 15) :



Service de protection
de la jeunesse
Unité logistique et finances

BAP - Av. des Casernes 2
1014 Lausanne

15

NOTE À : M. X. _____ chef de Service
DE : M. C.S. _____
DATE : 14.07.2010
OBJET : Procédure pour aboutir à un avertissement au sens de l'article 59, al.3 LPers et 135 et suivants du règlement d'application

Monsieur le Chef de Service,

J'ai pris connaissance de votre lettre du 23 juin 2010 dans la procédure mentionnée sous objet qui a retenu toute mon attention.

Au préalable, j'entends apporter quelques précisions sur l'état des faits que votre courrier contient :

- a. Je ne dénie pas avoir contresigné pour le compte du SPJ la convention en cause. Toutefois, je tiens à vous indiquer que l'apposition de la date du 12 mai 2009 n'est pas le fait de mon écriture. J'ai adressé à Madame Z. _____ les quatre exemplaires originaux de la convention que m'a soumis le conseil de Monsieur R. _____ Menoud à l'appui de son envoi du 11 mai 2009. Ils n'étaient encore pas signés à ce moment-là ; je m'en suis assuré auprès de la précitée qui me l'a confirmé. A la suite de sa signature, j'ai remis les exemplaires contresignés le 2 juillet à l'étude de Me Robert Lei Ravello. Difficile de vous dire, en ce jour, si les exemplaires étaient munis de ma signature, ou si celle-ci a été apposée en réunion chez le conseil de Monsieur R. _____ voir à la justice de Paix de Lausanne. En tous les cas, ma signature a été apposée avant l'audience en justice de Paix, étant donné que toutes les justices de paix veulent des dossiers avec accord complet. La date du 12 mai correspond à la réception des conventions.
- b. Il est exact que j'ai acheminé à Monsieur I. _____ une note le 20 mai 2009 qui ne faisait pas état des conventions reçues. En effet, celle-ci correspond à une dictée par dictaphone qui reprend l'entretien que j'ai eu personnellement avec Monsieur R. _____ et qui confirme ma correspondance établie et adressée au précité.



Département de la formation, de la jeunesse et de la culture
Service de protection de la jeunesse
Unité logistique et finances
www.dfg.vd.ch/spj - T 41 21 316 53 53 - F 41 21 316 53 30



- c. Le 24 juin 2009, j'ai eu un entretien avec Madame Z. ___ pour ce qui concerne le dossier de son ex-époux. Cette dernière m'a demandé un temps de réflexion quant à la signature des conventions telles que dictées par le conseil de Monsieur R. ___. Lors de cet entretien, Madame Z. ___ m'a informé qu'elle avait comptabilisé un arriéré de plus de 35'000.00 dû par Monsieur R. ___ mais qu'elle se refusait à faire des démarches par voie de poursuites en raison de son comportement correct. Le seul aspect invoqué par Mme Z. ___ pour surseoir à la signature de la convention résidait sur le fait que la pression mise sur son ex-époux de chercher une nouvelle situation professionnelle n'était pas assez vive. Le 24 juin 2009, les conventions n'étaient signées par aucune des deux parties. Il faut savoir que Madame Z. ___ était sans activité lucrative fixe à cette époque, quelle avait perdu son travail, mais qu'elle employait Monsieur R. ___ à diverses activités domestiques, notamment à des travaux de peinture dans sa maison. Elle m'a précisé que son ex-époux dormait dans son appartement, alors qu'elle quittait les lieux. D'une part, cela lui rendait financièrement parlant service de faire exécuter quelques travaux par son ex-époux, et d'autre part, cela lui permettait de maintenir un contact et même de passer des soirées en compagnie de ses enfants.

Les faits, tels que rectifiés ci-dessus, infirment par voie de conséquence les reproches qui me sont attribués.

Il est donc inexact de retenir que j'ai omis de renseigner fidèlement ma hiérarchie à l'appui de ma note du 20 mai 2009 en lui dissimulant qu'un accord différent ait été trouvé ; il ne l'était pas à cette date.

Pour conclure sur ce point, j'entends également préciser que j'ai accepté de contresigner pour le compte de l'Etat de Vaud la convention conformément à la pratique du service et à mon cahier des charges dans une affaire qui concerne en premier lieu les époux Z. ___ - R. ___.

Cette convention me paraissait entièrement répondre à la précarité financière des deux parties. Il suffit d'examiner les pièces du dossier fournies par Monsieur R. ___ pour s'en rendre compte. Monsieur R. ___ m'a apporté la preuve qu'il bénéficiait du RI depuis mars 2006 ; sur la base de ses propos, j'en ai déduit qu'il n'avait pas de fortune et que ses perspectives de retrouver un emploi lui permettant de rembourser ses arriérés de pensions étaient totalement illusoire.

L'abandon de la créance s'est inscrit dans le but qu'il puisse se réinsérer le plus rapidement possible dans la vie sociale. On connaît les difficultés qu'éprouvent les personnes qui traînent sur elles des dettes, même fondées. A cela s'ajoute, également, que cet arriéré de pensions est dû à l'ignorance de l'intéressé à pouvoir requérir la modification de son jugement de divorce qui se justifiait depuis plusieurs années.





Pour ce qui concerne le grief de la gestion mauvaise du constitution du dossier, je ne peux que vous déclarer ma bonne foi, que je n'ai pas gardé auprès de moi l'exemplaire signé de la convention. En pratique, et d'ailleurs, comme pour toutes les actions alimentaires, je ne garde pas de convention tant que cette dernière n'est pas ratifiée, soit par le tribunal, soit par la justice de paix. Seul un jugement exécutoire met en valeur ce document. Je m'emploie d'avoir dans mon dossier des documents originaux ou sous copie conforme, avec l'encre des tribunaux ou des justices de paix sur le même document. Dans le cas d'espèce, la convention n'a pas été ratifiée par jugement ; elle fait l'objet d'un recours. Par contre, mon dossier doit contenir une convention vierge de signatures.

Si le 24 juin 2010, je vous ai demandé de pouvoir consulter mon dossier, c'est le fait que mes journaux ont disparu et qu'il m'a fallu prendre contact avec Madame Z. pour refaire l'historique de cette affaire. Je m'interpelle également sur le fait de savoir pourquoi, le jugement rendu par la justice de paix le 25 novembre 2009 ne m'a pas été remis ? C'est Madame Q. qui m'en a fourni un exemplaire, après quoi, je me suis rendu à l'unité d'appui juridique qui m'a fait part d'une distribution à FVA et EVS. Comment se fait-il que dans mon dossier, il n'y a même pas une copie de la convention fournie par l'avocat de Monsieur R., vierge de signatures, alors que j'en garde toujours un exemplaire et que je la retrouve dans le dossier consulté à l'UAJ, où j'y reconnais mon écriture ?

Aujourd'hui, je me pose quelques questions sur la fragilité entre des êtres humains, vu que je pratique d'une manière identique depuis 1991, pour l'ensemble de mes dossiers, pour toutes les modifications de conventions alimentaires, pour les jugements de divorce ou autres constatations de filiation. Je pense que j'ai donné une image positive de notre service à l'extérieur en aidant les gens et en les accompagnant pour qu'ils trouvent des jours meilleurs.

D'ailleurs, je suis heureux que mes mots d'échange avec Madame Z. font que cette femme a retrouvé un équilibre amoureux, qu'elle est parvenue à se réinsérer dans la vie professionnelle, que son deuxième enfant est sur un retour à la maison et qu'elle m'a remercié du soutien apporté et elle m'a informé de la nouvelle adresse de son ex-époux, soit chez ses parents.

Je viens de traiter les dossiers , ou encore dont le président Eckert m'a demandé mes déterminations, en audience le 15 juin 2010. Afin de ne commettre aucune erreur, j'ai simplement dit que je m'en remettais à justice.

Depuis mon engagement au SPJ, je m'efforce de donner une image positive de notre service. Jamais, j'ai conseillé une personne de demander la modification de son divorce alors que ce dernier n'a jamais été marié, mais est au bénéfice d'une constatation de filiation.



Etudier le dossier est notre devoir, cependant, je pense que trop d'erreurs sont commises au sein de l'ULF, que nous restons dans l'incertitude et que cette unité devrait faire l'objet d'une analyse extérieure au service, mais ce n'est pas le sujet qui nous préoccupe ce jour, mais je me tiens volontiers à votre disposition pour vous en apporter quelques griefs.

Pour en revenir aux dossiers de modifications de pensions, je constate que, par exemple le dossier _____, qu'en audience de modification de jugement de divorce, j'ai accordé une remise de Fr. 161'401.10, sans que celle-ci n'a fait l'objet d'aucune contestation par la direction et que ce dossier a été traité comme l'ensemble de mes dossiers en modifications de pensions alimentaires.

D'autre part, pourquoi l'UAJ, ou le chef de l'ULF ne m'ont jamais rendu attentifs au fait que si je fais signer une reconnaissance de dette à un débiteur, et que je signe une convention modifiant le solde de ce dernier, le solde ne plus être réclamé au débiteur, ce n'est que par la lettre de Me Lei Ravello du 12 mars 2010 que je l'ai appris ?

Chaque collaborateur du service sait que je tiens mes dossiers d'une manière irréprochable, mais je ne peux pas répondre au fait que l'on se ressource dans mes dossiers en documents qui disparaissent, pour un recours sur lequel, nous aurions dû répondre en fonction de la jurisprudence connue en mars 2010, que nous nous en remettons à la décision de justice. D'autre part, personne ne pourra nier ma franchise et ma droiture dans un dossier, qui finalement m'a conduit à ne devoir que me défendre, encore dix ans plus tard.

Merci de m'avoir lu et je vous présente, Monsieur le Chef de Service, mes respectueuses salutations.

C.S. _____

Par lettre du 4 octobre 2010 (pièce 16), le Chef de service a adressé au demandeur un courrier dont l'intitulé était le suivant : « *Procédure lancée par le Chef SPJ le 23 juin 2010 pouvant aboutir à un avertissement au sens de l'article 59 LPers, et 135 et suivants du Règlement général d'application de la LPers : décision finale du Chef SPJ, à savoir **clôture sans avertissement** (mis en évidence dans le texte original)* ». Le courrier précise que le Chef du SPJ met un terme à la procédure et renonce à prononcer un avertissement à l'encontre du demandeur. La lettre relève en substance que le principal reproche fait au demandeur, à savoir d'avoir signé la convention R. _____ - Z. _____ le 12 mai 2009, mais de ne pas avoir informé sa hiérarchie dans sa note du 20 mai 2009, ne pouvait être retenu, puisque la date indiquée n'était,

selon le demandeur, pas de sa main et qu'il maintenait avoir signé le document en novembre 2009. Il a en outre été rappelé au demandeur de ne plus signer des documents sans indiquer lui-même la date ou sans être attentif à celle qui figure au-dessus de sa signature. Le Chef de service a également confirmé au demandeur que « *depuis juin 2010 le SPJ, et en particulier le chef du bureau du contentieux, ne p[ouvait] pas et ne d[evait] pas signer une telle convention de modification de jugement de divorce ; les Tribunaux d'arrondissements et les Justices de paix en [avaient] été dûment informés* ». Un document fixant de manière précise et exclusive les situations dans lesquelles le demandeur pouvait prendre un engagement au nom de l'Etat, avec indication des seuils financiers de validité de cette délégation devait être transmis par le Chef de service au demandeur. Finalement, le Chef de service a pris la décision de traiter les griefs « *relativement graves* » formulés par le demandeur quant au fonctionnement de l'ULF et de l'UAJ. Il a réservé toute conclusion quant à cette nouvelle démarche.

Le 1^{er} novembre 2010, le Chef de service, de concert avec M. I._____, a convoqué le demandeur à un entretien pour débattre à nouveau notamment de l'affaire R._____. À cette occasion, trois variantes ont été présentées au demandeur : l'ouverture d'une enquête administrative, un renvoi pour justes motifs ou sa démission. Le rapport établi le 22 janvier 2011 par M._____, juge cantonal émérite (pièce 25 - page 2), corrobore ce qui précède.

Par courrier recommandé adressé le 4 novembre 2010 au demandeur par le Chef du SPJ et intitulé « *Nouveau délai de réflexion* » (pièce 17), le délai initialement imparti au demandeur au 3 novembre 2010 pour se déterminer sur la variante relative à sa démission a été prolongé au 8 novembre. Cette prolongation intervenait suite à un certificat médical attestant de l'incapacité de travail du demandeur pour cause de maladie dès le 2 novembre 2010. Le courrier précise en outre que ce report ne pourrait « *en aucun cas être évoqué pour invalider une décision de résiliation immédiate du contrat d'engagement pour justes motifs* ». Lors de son audition, M. X._____ a déclaré avoir envisagé le

départ du demandeur sous la forme d'une convention de départ. Il a ajouté que le demandeur n'aurait « *pas saisi cette opportunité qu'[il] lui offrirai[t], raison pour laquelle [il] entendai[t] faire toute la lumière sur les divers dysfonctionnements portés à [sa] connaissance* ».

Un certificat médical établi le 5 novembre 2010 a prolongé la durée de l'incapacité de travail du demandeur jusqu'au 22 novembre 2010.

Le 6 novembre 2010, la Fédération syndicale SUD, mandatée par le demandeur, a adressé un courrier au Chef de service dans lequel elle a estimé que le demandeur était insuffisamment renseigné sur les faits reprochés et que ceux-ci étaient peu clairs et contestés par le demandeur. Elle a donc demandé au Chef de service de :

« 1. *fournir tous les éléments qui justifient votre courrier du 4 novembre 2010,*

2. *nous informer si une nouvelle procédure d'avertissement pour la même affaire est ouverte,*

3. *nous confirmer si vous entendez ordonner l'ouverture d'une enquête administrative conformément à l'article 142 RLPers compte tenu des versions contradictoires et des éléments pour le moins obscurs* ».

Elle a également souhaité que le demandeur puisse avoir accès à son dossier personnel et à toutes les pièces concernant cette affaire.

Le 10 novembre 2010, alors que le demandeur se trouvait en incapacité de travail, le Chef de service a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative au sens de l'article 142 RLPers-VD dans le cadre d'une procédure d'avertissement et sous réserve des dispositions de l'article 61 LPers-VD selon les résultats de l'enquête. Le courrier (pièce 19) contenant différentes pièces mentionne que l'enquête porterait sur le fonctionnement du bureau du contentieux et de l'activité professionnelle de son chef, soit le demandeur, et qu'elle serait étendue aux autres

entités ou collaborateurs du SPJ mis en cause par le demandeur. Il contient en outre divers faits établis concernant l'affaire R._____, pouvant être considérés « *comme conduisant à une rupture entière et définitive de la confiance entre l'employeur et son employé chef du contentieux* ». Il est également fait référence à une liste d'éléments inexplicés et contestés par le demandeur nécessitant une investigation pour établir la vérité. Le mandat de l'enquêteur, choisi par le Chef de service en dehors du personnel du SPJ, était le suivant :

- « 1. *Etablir complètement les faits et leur gravité*
2. *Définir les responsabilités*
3. *Produire un rapport final pour le 31 janvier 2011 (sous réserve du délai définitif qui sera fixé avec l'enquêteur)*
4. *Sans attendre la remise du rapport final, avertir immédiatement le chef du SPJ si l'instruction faisait apparaître des éléments nécessitant des mesures d'urgence* ».

Le courrier précise finalement que le demandeur a été libéré de l'obligation de travailler pendant le déroulement de l'enquête, mais qu'il devait se tenir à disposition de l'enquêteur sauf contre-indication spécifique certifiée médicalement.

Par courrier du 16 novembre 2010, le Chef de Service a informé le demandeur que le juge cantonal émérite M._____ conduirait l'enquête administrative.

Un certificat médical établi le 19 novembre 2010 indique que la durée probable de l'incapacité de travail du demandeur est « *encore indéterminée* » mais que le certificat est valable jusqu'au 28 novembre 2010.

Un certificat médical établi le 26 novembre 2010 atteste de l'incapacité de travail du demandeur jusqu'au 13 décembre 2010.

Un certificat médical établi le 10 décembre 2010 atteste d'une reprise éventuelle du travail à 100% pour le 21 décembre 2010.

Un certificat médical établi le 27 décembre 2010 atteste de l'incapacité de travail du demandeur du 2 novembre 2010 au 12 janvier 2011 inclus.

Le 22 janvier 2011, le juge cantonal émérite M. _____ a remis son rapport dans le cadre de l'enquête administrative, intitulé ainsi :

*« Rapport
établi par M. _____, juge cantonal émérite, dans le cadre de
l'enquête administrative ouverte à l'égard de
M. C.S. _____,
Chef du bureau du recouvrement et du contentieux.
Service de protection de la jeunesse. »*

Le 31 janvier 2011, le Chef de service a envoyé au demandeur ses conclusions issues de l'enquête administrative. Dans son courrier, six éléments ont été retenus dont *« plusieurs [étaient] des faits mis à jour par l'enquête »*. Ils sont repris ci-après (pièce 20) :

« [...]

1. En septembre 2007, vous avez tenté, pour un motif d'ordre privé, d'obtenir de votre chef hiérarchique une fausse déclaration officielle.

2. En mars 2008,

a) vous avez utilisé abusivement un papier à lettre à entête officielle dans une affaire purement privée dans le but d'obtenir la suppression d'une contravention ;

b) vous y avez fait une déclaration mensongère évoquant un besoin du service ;

c) vous avez tenté faire (sic !) endosser cette déclaration à votre subordonnée en y opposant (sic !) son nom en imitant sa signature.

3. Dans l'affaire R._____, pour un motif indéterminé - le cas échéant par souci de bienveillance - vous n'avez pas obtempéré à l'injonction du chef de l'ULF du 14 avril 2009, de faire notifier une réquisition de poursuite à M. R._____.

Invité le 3 septembre 2010 à produire la réquisition de poursuites, vous avez cherché à donner le change en créant un document antidaté, puis placé devant vos contradictions, vous êtes enferrés dans des explications qui ne sont pas le reflet de la vérité.

4. Dans la même affaire, entre mai 2009 et novembre 2009, soit après avoir reçu l'injonction du chef SPJ du 3 juin 2008 qui vous interdisait de faire, vous avez pris partie à une convention de modification de jugement de divorce, alors que vous deviez saisir votre hiérarchie de cette situation.

Au surplus vous n'avez pas été attentif, en signant ce document qu'une date (12 mai 2009) avait été apposée en dessus de votre signature ; vous avez ainsi validé une datation non conforme à la vérité.

Enfin, par votre note du 20 mai 2009 au chef de l'ULF, vous avez donné une information non seulement lacunaire mais fausse : sur deux points essentiels, cette note ne pouvait qu'induire en erreur son destinataire.

L'enquêteur est convaincu que cette tentative d'induction en erreur était délibérée, et il motive cette détermination.

5. En dépit des instructions claires au sujet de l'énoncé de votre fonction dans la rédaction et la signature de documents produits par vous (notamment les messages des 10 et 17 août 2010 du chef SPJ), vous avez persisté à ne pas appliquer ces instructions. Au surplus, vous avez prétendu ne pas avoir reçu mon courriel du 17 août 2010 et l'enquêteur déclare qu'il estime que ce n'est pas conforme à la réalité et il explicite cette position.

6. Dans l'affaire de la plainte pénale contre le débiteur F. L. (plainte adressée le 11 octobre 2010), vous n'avez pas suivi la procédure fixée en juin 2010 exigeant le respect de la voie de service via le chef ULF pour saisir l'UAJ et l'élaboration d'un document signé par vous et le chef ULF. Au surplus, le document envoyé au greffe du juge d'instruction comporte deux signatures : la vôtre et une imitation de celle du chef ULF.

J'ai pris note que vous contestez avoir commis cette fausse signature, mais j'observe que l'enquêteur n'a aucun doute à ce sujet et qu'il déclare que cette fausse signature a été apposée par vous ; il en fait la démonstration.

[...] »

Le courrier précise que « les éléments établis par l'enquête constitu[aient] des faits nouveaux et graves » qui venaient d'être portés à la connaissance du Chef de service. Ce dernier a ainsi estimé que la rupture du lien de confiance avec son employé était définitive et complète.

L'avis du 31 janvier 2011 impartissait au demandeur un délai de 48 heures, soit au 3 février 2011, pour se déterminer et cas échéant faire une proposition s'agissant de mettre un terme à son contrat d'engagement.

Le demandeur ne s'est pas déterminé dans le délai imparti.

Le courrier mentionne qu'une copie du rapport de l'enquêteur figure en annexe. Il ressort cependant de la pièce produite (pièce 20) par le demandeur qu'il manque la page 6 ainsi que les annexes.

Par courriel du 2 février 2011 (pièce 22, annexe 5), la Fédération syndicale SUD a indiqué au Chef de service qu'elle lui ferait parvenir ses déterminations dans un délai de dix jours, conformément à l'article 142 RLPers-VD.

Par courriel daté du même jour, le Chef de service à répondu à la Fédération syndicale SUD que le demandeur avait renoncé à être assisté tout au long de l'enquête et que la détermination de ce dernier devait lui parvenir au plus tard le 4 février 2011. Il a souligné le fait que l'enquête « *était placée dans un contexte de faits graves pouvant conduire à un licenciement immédiat pour justes motifs* », mais qu'elle avait été « *nécessaire pour établir complètement les faits et pour traiter des accusations formulées par [le demandeur] lui-même* ». Il en a conclu qu'il ne s'agissait pas d'une enquête dans une procédure d'avertissement avec les délais de détermination auxquels la Fédération syndicale SUD se référait.

Par courriel du 3 février 2011, la Fédération syndicale SUD a, entre autres, répondu au Chef de service que « *les délais prévus pour une sanction sensiblement moins grave qu'un licenciement avec effet immédiat, soit l'avertissement, ne [pouvaient] pas être supprimés dans le cas d'espèce. Cela reviendrait à compromettre fondamentalement le droit d'être entendu et de se défendre du travailleur incriminé* ».

Par courriel du même jour le Chef de service a répondu à la Fédération syndicale SUD que la jurisprudence considérait qu'en cas de résiliation immédiate pour justes motifs liés à la gravité des faits, un délai de réflexion de deux à trois jours était opportun.

Par lettre du 4 février 2011, le Chef de service a signifié au demandeur la « *résiliation immédiate pour justes motifs de [son] contrat d'engagement selon article 61 de la Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers)* ». Le contenu de cette lettre est repris ci-après (pièce 21) :



Le chef du Service de
protection de la jeunesse

BAP - Av. des Casernes 2
1014 Lausanne

RECOMMANDE

Monsieur

C.S. _____

Réf. :

Lausanne, le 4 février 2011

Résiliation immédiate pour justes motifs de votre contrat d'engagement, selon article 61 de la Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers)

Monsieur,

Considérant le rapport établi dans le cadre de l'enquête administrative ordonnée le 10 novembre 2010, et dont vous avez été dûment informé,

considérant que j'avais explicitement réservé, en ordonnant cette enquête, les dispositions de l'article 61 LPers,

considérant les faits graves identifiés et mentionnés dans le rapport d'enquête, à savoir :

1. En septembre 2007, vous avez tenté, pour un motif d'ordre privé, d'obtenir de votre chef hiérarchique une fausse déclaration officielle.
2. En mars 2008 :
 - a) vous avez utilisé abusivement un papier à lettre à entête officielle dans une affaire purement privée dans le but d'obtenir la suppression d'une contravention ;
 - b) vous y avez fait une déclaration mensongère évoquant un besoin du service ;
 - c) vous avez tenté faire endosser cette déclaration à votre subordonnée en y opposant son nom et en imitant sa signature.
3. Dans l'affaire R. _____ pour un motif indéterminé – le cas échéant par souci de bienveillance – vous n'avez pas obtempéré à l'injonction du chef de l'ULF du 14 avril 2009, de faire notifier une réquisition de poursuite à M. R. _____
Invité le 3 septembre 2010 à produire la réquisition de poursuite, vous avez cherché à donner le change en créant un document antidaté, puis placé devant vos contradictions, vous êtes enferré dans des explications qui ne sont pas le reflet de la vérité.
4. Dans la même affaire, entre mai 2009 et novembre 2009, soit après avoir reçu l'injonction du chef SPJ du 3 juin 2008 qui vous interdisait de le faire, vous avez pris partie à une convention de modification de jugement de divorce, alors que vous deviez saisir votre hiérarchie de cette situation.
Au surplus, vous n'avez pas été attentif, en signant ce document qu'une date (12 mai 2009) avait été apposée en dessus de votre signature ; vous avez ainsi validé une datation non conforme à la vérité.
Enfin, par votre note du 20 mai 2009 au chef ULF, vous avez donné une information non seulement lacunaire mais fausse : sur deux points essentiels, cette note ne pouvait qu'induire en erreur son destinataire.
L'enquêteur est convaincu que cette tentative d'induction en erreur était délibérée, et il motive cette détermination.



5. En dépit d'instructions claires au sujet de l'énoncé de votre fonction dans la rédaction et la signature de documents produits par vous (notamment les messages des 10 et 17 août 2010 du chef SPJ), vous avez persisté à ne pas appliquer ces instructions. Au surplus, vous avez prétendu ne pas avoir reçu mon courriel du 17 août 2010 et l'enquêteur déclare qu'il estime que ce n'est pas conforme à la réalité et il explicite cette position.
6. Dans l'affaire de la plainte pénale contre le débiteur F. L. (plainte adressée le 11 octobre 2010), vous n'avez pas suivi la procédure fixée en juin 2010 exigeant le respect de la voie de service via le chef ULF pour saisir l'UAJ et l'élaboration d'un document signé par vous et le chef ULF. Au surplus, le document envoyé au greffe du juge d'instruction comporte deux signatures : la vôtre et une imitation de celle du chef ULF.
J'ai pris note que vous contestez avoir commis cette fausse signature, mais j'observe que l'enquêteur n'a aucun doute à ce sujet et qu'il déclare que cette fausse signature a été apposée par vous ; il en fait la démonstration.

Considérant que les faits mentionnés sous chiffres 1, 2 et 6 ci-dessus sont des faits nouveaux apparus dans le cadre de l'enquête et que ceux mentionnés sous chiffres 3 et 4 renforcent la gravité des éléments qui avaient notamment conduit à l'ouverture de l'enquête,

considérant que votre droit d'être entendu a été respecté, puisque par lettre recommandée du 31 janvier 2011, je vous ai communiqué le rapport d'enquête, le résumé des conclusions et le délai de 48 heures pour me faire part de vos déterminations,

considérant qu'à ce jour, soit trois jours après que vous avez reçu ma lettre du 31 janvier 2011, vous ne m'avez pas adressé votre détermination et que, conformément à la jurisprudence, vous renoncez ainsi à faire valoir ce droit,

considérant que la nature et la gravité de ces éléments, en particulier en ce qui concerne l'imitation de signature, l'abus de l'utilisation du papier officiel dans une affaire privée, l'usurpation de l'identité d'une collaboratrice pour lui faire endosser une fausse déclaration, conduit à une rupture totale et définitive de la confiance entre l'employeur et son employé, et qu'ainsi sont réalisées les conditions de résiliation immédiate pour justes motifs telles que définies à l'article 61

Je décide de résilier immédiatement votre contrat pour ces justes motifs, au sens de l'article 61 LPers, avec effet dès ce jour.

Veuillez recevoir, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le Chef de service

X. _____

Voie de recours :

La présente décision peut faire l'objet d'un recours déposé par écrit auprès du Tribunal des Prud'hommes de l'Administration cantonale vaudoise (Palais de Justice de Montbenon, Allée E. Ansermet 2, 1014 Lausanne), selon les dispositions des articles 14 à 16 de la LPers.

Copie :

- dossier personnel de M.
- confidentielle à M. chef SPEV

Deux griefs se rapportaient à l'affaire [...].

S'agissant du troisième grief, selon lequel il était reproché au demandeur de ne pas avoir « *obtempéré à l'injonction du chef de l'ULF du 14 avril 2009 de faire notifier une réquisition de poursuite à M. R. _____* », l'instruction n'a pas permis d'établir si la réquisition de poursuite datée du 14 avril 2009 (pièce 22, annexe 4) avait été informatiquement créée, et antidatée, par le demandeur le 16 septembre 2010, puis supprimée le 21 septembre 2010 (pièce 22, annexe 6). Il n'a pas non plus été possible de déterminer si le demandeur en avait effectivement remis une copie à son supérieur lorsque celui-ci le lui avait demandé le 3 septembre 2010. Quoiqu'il en soit, ces questions peuvent rester ouvertes.

Par courrier du 9 février 2011 (pièce 22, annexe 8), le demandeur a contesté le bien-fondé de cette résiliation avec effet immédiat contre laquelle il a formé par surabondance opposition totale. Il a également requis de pouvoir avoir accès à ses documents personnels et à toutes les pièces utiles pour sa défense.

Un certificat médical établi le 11 février 2011 atteste de la reprise du travail à 100% par le demandeur pour le 1^{er} mars 2011.

Par lettre du 3 mars 2011, dont le contenu est repris ci-après, le demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, a réitéré son opposition (pièce 23) :

COSE

étude **VillaOlivier** Avocats au Barreau

HENRI BAUDRAZ
Docteur en droit
Avocat

CHRISTINE MARTI
Docteur en droit
Médiatrice FSA
Avocate

PHILIPPE VOGEL
Docteur en droit
Avocat

JOSÉ CORET
LL.M. en droit européen
Chargé de cours à
l'Ecole hôtelière de Lausanne
Avocat

JEAN-CHRISTOPHE DISIRENS
Avocat

ROBERT LEI RAVELLO
Avocat

SAMUEL PAHUD
Avocat

RAFAEL CORTE
Avocat-stagiaire

PHILIPPE BAUDRAZ
Avocat-stagiaire

Etat de Vaud
Service de protection de la jeunesse
BAP - Avenue des Casernes 2
1014 Lausanne

A l'att. de M. le chef de service

Lausanne, le 3 mars 2011 / ma

Me Robert Lei Ravello
E-mail rlr@villaolivier.ch
Tél. 021/331 20 10 – Fax 021/311 18 12
CCP 10-119631-9
IBAN CH08-0900 0000 1011 96231 9

M. C.S. _____ – résiliation immédiate pour justes motifs – v/réf.

Monsieur le Chef de service,

J'ai l'avantage de vous informer être consulté et constitué avocat par M. C.S. _____ pour l'assister et défendre dorénavant ses intérêts en relation avec l'affaire citée sous-rubrique.

J'y joins la procuration usuelle justifiant de mes pouvoirs en vous précisant que mon client va requérir évidemment le bénéfice de l'assistance judiciaire dans cette affaire.

M. C.S. _____ a porté à ma connaissance votre courrier recommandé du 4 février 2011 qui lui a été notifié lors de son retrait le 8 février 2011 à la poste.

Il va sans dire que je reviendrai le moment venu dans les formes appropriées sur les différents motifs de ce licenciement qui sont considérés en l'état comme ne remplissant pas les caractéristiques *des justes motifs* au sens des dispositions légales applicables.

Mon intervention ce jour est dictée par vos remarques au pied de la décision consistant à retenir que l'exercice du droit d'être entendu de mon client aurait été garanti et respecté lors de la procédure d'enquête administrative confiée à M. M. _____ et à la suite du dépôt de son rapport du 22 janvier 2011.

Il est exact que M. C.S. _____ n'avait alors pas réagi.

Et pour cause puisque je vous rappelle qu'il est gravement atteint dans sa santé et se trouve en incapacité de travail à 100 % depuis le 2 novembre 2010 selon certificats médicaux qui vous ont été régulièrement transmis.

Affirmer par conséquent de manière péremptoire qu'il aurait pu exercer librement son droit d'être entendu, comme vous le confirmez de nouveau à l'appui de votre courrier du 14 février 2011 est donc tout à fait inexact. Il en sera fait état le moment venu.

Je vous rappelle qu'à l'appui de son courrier du 9 février 2011, mon client avait veillé à former opposition totale à son congé, opposition totale qui s'inscrit évidemment dans la notion de congé abusif. Votre réponse du 14 février 2011 invitant à faire valoir ses droits par-devant le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale n'est pas approprié s'agissant de la notion de congé abusif et à/ou de congé donné en temps inopportun. Vous voudrez bien vous prononcer à ce sujet par retour de courrier ; à défaut de le faire, mon client se prévaut du fait que vous avez maintenu les effets d'une résiliation qui pourrait s'avérer être considérée comme abusive, nulle et non avenue ou à tout le moins injustifiée.

Je ne vous cache pas enfin être alarmé et des plus inquiet sur l'état de santé de mon client. Le traitement inadmissible qui lui a été réservé par son ancien supérieur hiérarchique qu'il vous a dénoncé en vain, tout comme les accusations retenues à son encontre depuis la saisine de cette affaire par vos soins en sont la cause exclusive.

Quoi qu'il en soit, vous voudrez bien me confirmer par retour de courrier que vous me tenez à libre disposition l'intégralité du dossier afin que mon client puisse exercer enfin son droit d'être entendu, situation qui n'a pas été respectée tout au long de la procédure administrative à son encontre.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Chef de service, l'expression de mes sentiments distingués.

Robert Lei Ravello, av.

Ann. ment.

Par courrier du 8 mars 2011, le Chef de service a maintenu sa décision de licenciement immédiat pour justes motifs (pièce 22). Il a également insisté sur le fait que le demandeur ne pouvait faire valoir son

état de santé pour fonder son absence de détermination dans le délai imparti « *puisque d'une part aucune attestation spécifique médicale ne mentionn[ait] une telle incapacité (alors que [le Chef de service] en avai[t] formulé l'exigence au début de la procédure d'enquête) et que le syndicat qu'il avait chargé de le représenter pour préparer une détermination n'[avait] nullement invoqué une telle difficulté qui aurait empêché [le demandeur] de se déterminer dans le délai donné* ». Le courrier précise qu'une nouvelle copie du rapport peut être envoyée si nécessaire. Il contient en outre le courrier relatif à l'ouverture de l'enquête administrative en tant que telle avec les pièces y ayant trait, ainsi que des courriers et échanges de courriels concernant les faits qui ont suivi la remise du rapport de l'enquêteur. Le courrier ne confirme pas que l'intégralité du dossier serait tenue à la libre disposition du demandeur.

Par lettre du 10 mars 2011 (pièce 24), le conseil du demandeur a pris acte de la décision du Chef de service de maintenir sa décision et a réservé en conséquence tous les moyens et prétentions du demandeur s'agissant de la résiliation de son contrat.

Par courrier du 14 mars 2011 (pièce 25), le Chef de service a confirmé que la décision de licenciement immédiat pour justes motifs entraînait automatiquement et sans délai la fin des rapports de travail avec effet au jour du licenciement, de sorte que le demandeur n'était plus employé de l'Etat de Vaud depuis le 5 février 2011. Le courrier précité contenait en outre le rapport de l'enquête administrative accompagné, cette fois-ci, de ses pièces justificatives.

S'agissant de la personnalité du demandeur et I._____, ainsi que de l'ambiance de travail, le Tribunal complète les faits de la manière suivante, sur la base des témoignages :

M._____, ancien juge et auteur du rapport d'enquête administrative, entendu à l'audience du 22 mai 2013. Ses déclarations seront appréciées avec une certaine retenue par le Tribunal, dans la mesure où l'on peut partir du principe que le témoin ne veuille pas

désavouer dans la présente procédure les conclusions de son rapport. Il a ainsi déclaré, s'agissant de la signature contrefaite apposée sur la plainte pénale « F. L. », que le demandeur était le seul à avoir pu signer le document en question, puisque autrement il aurait fallu faire un montage et imaginer une cabale contre lui, ce qui semblait impossible. Personne dans le service ne lui en voulait. Le Chef de service ne lui avait pas demandé d'enquêter sur les reproches que le demandeur avait à l'égard du service. Durant l'enquête, celui-ci lui avait déclaré qu'on lui en voulait dans ce service, qu'il pouvait faire ce qu'il voulait, mais que rien ne convenait. Il lui a fait part d'une animosité à son égard dans le service. Le demandeur lui a paru être quelqu'un de motivé qui souhaitait accomplir un travail complet et bien fait pour l'Etat de Vaud. Selon le témoin, le demandeur avait très mal vécu le rétrécissement de son champ d'action par M. I._____, ce qui l'avait amené à outrepasser ses compétences dans l'idée de bien faire. Il a estimé que c'était dommage et qu'il aurait été possible d'éviter d'en arriver à ce point de rupture. Il a finalement précisé que dans le cadre de son enquête, il avait entendu la secrétaire du service, le supérieur direct du demandeur et le Chef de service, M. X._____. Il leur a à tous demandé s'il n'y avait pas un courant contre le demandeur mais n'a pas pu établir de faits laissant penser qu'il y avait une réelle animosité à son encontre.

F._____, employée au SPJ du 1^{er} mai 1979 au 30 novembre 2008, a également été entendue à l'audience du 22 mai 2013. Elle a travaillé avec le demandeur depuis l'arrivée de celui-ci jusqu'à ce qu'elle prenne sa retraite. Elle a déclaré savoir qu'il y avait eu des problèmes relationnels, entre autres, depuis l'arrivée de M. I._____. Selon elle, les choses se ressentaient ainsi au niveau du personnel, même s'il n'était pas véritablement informé. Depuis l'arrivée de M. I._____ dans le service, le climat avait totalement changé. Le supérieur direct du demandeur se mêlait de tout et de n'importe quoi. Il était très imbu de lui-même. Il prenait le personnel non universitaire comme quantité négligeable. Pour illustrer son attitude, le témoin a expliqué que le supérieur direct du demandeur s'était une fois adressé ainsi à elle : « *Mme F._____, en n'étant pas universitaire, comment est-il possible qu'on vous ait donné la*

responsabilité d'engager du personnel ? ». Le témoin a également mentionné que le supérieur direct du demandeur n'avait pas de bons contacts avec le personnel, que ce soit avec les employés sous ses ordres ou non. Il entrait au secrétariat et ne disait bonjour à personne. Il était facilement hautain et cherchait à mettre les collègues dans l'embarras. Il changeait d'avis facilement, donnant un ordre et une fois l'ordre effectué, affirmant qu'il avait demandé le contraire. Le témoin a ajouté qu'elle en était arrivée à lui faire signer un papier pour confirmer les ordres donnés, précisant que tout cela était très « *insécure* ». Selon elle, M. I. _____ s'était toujours sorti de toutes les situations dans lesquelles il était impliqué, d'une manière complaisante pour lui et démotivante pour le personnel. Elle lui a elle-même adressé des lettres manuscrites en expliquant ses griefs, mais celles-ci étaient toujours restées lettre morte et n'avait jamais été abordées. S'agissant du climat de travail, le témoin a indiqué qu'il était difficile et que le supérieur direct du demandeur n'était accommodant avec personne, à l'exception de quelques personnes qui lui rendaient service. C'était très pénible de travailler avec lui. Mme F. _____ a également expliqué que le demandeur avait été confiné à des tâches plus restreintes. Il avait du personnel sous ses ordres et s'était retrouvé avec une secrétaire. On lui avait même enlevé les apprentis. Elle a précisé que ce n'était pas le travail confié au demandeur qui était dégradant mais la façon dont M. I. _____ se comportait avec lui. Selon elle, il s'agissait d'une vengeance. Sur ce point, elle a par exemple expliqué qu'elle-même avait la responsabilité de trois personnes et qu'un matin, celles-ci lui ont dit qu'elle n'était plus leur cheffe. M. I. _____ aurait fait référence à ce changement seulement quelque temps plus tard, lors d'un entretien, lorsque le témoin lui avait rappelé qu'il lui avait retiré la responsabilité du secrétariat central. Il voulait aussi lui retirer la responsabilité des apprentis. Aux dires du témoin, dès lors que M. I. _____ était arrivé à la tête du secteur administratif du SPJ, il aurait bien voulu renvoyer tout le monde. Comme cela n'était pas possible, il avait dû faire avec. Il tendait des pièges aux employés. Elle a précisé qu'elle entendait par pièges, la manière du supérieur direct du demandeur d'affirmer quelque chose un jour et le contraire le lendemain. Les réactions de ces derniers étaient différentes selon les personnes. Le harcèlement de M. I. _____ était

essentiellement psychique. Sous l'ère de son prédécesseur, M. K._____, les choses ne s'étaient pas passées ainsi. M. I._____ avait des opinions qui n'étaient pas toujours en accord avec les règlements du service. Même quand il se trompait, il ne reconnaissait jamais ses torts. À cet égard, le témoin a précisé que le supérieur direct du demandeur lui avait une fois fait vertement remarqué qu'il n'avait jamais vu du personnel subalterne contredire son chef. M. I._____ était quelqu'un de très déstabilisant. Selon le témoin, cela devenait presque un jeu malsain. Il reprenait également les gens en public et n'avait aucune écoute. Tous les employés étaient logés à la même enseigne. Elle a tout de même tenu à ajouter que, hors service, le supérieur direct du demandeur pouvait être très convivial. Le témoin a indiqué avoir, elle aussi, consulté le Groupe Impact, parce qu'elle n'en pouvait plus. Elle n'avait pas caché sa démarche à ses supérieurs, mais n'était pas allée au-delà du premier entretien, pensant que le simple fait d'y avoir été et que sa hiérarchie en soit informée suffirait à calmer les choses. Selon elle, ceci avait fonctionné durant un mois environ, puis les choses avaient repris comme avant.

S'agissant de la personnalité du demandeur, ce dernier a, selon le témoin, un sens profond de l'humain qui a toujours pris le dessus. Le demandeur cherchait toujours dans son travail peu gratifiant à trouver des arrangements avec les clients, à défendre les intérêts du service tout en cherchant à avoir une bonne médiation avec les clients. Sa démarche permettait, même si elle prenait plus de temps, d'arriver à de meilleurs résultats. Le témoin considère que le demandeur est une personne très sensible et émotive. Il encaissait beaucoup, mais en même temps, il cherchait aussi à s'affirmer. D'après le témoin, qui pensait que le demandeur avait été suspendu, celui-ci a dû vivre « *l'enfer sur terre* », puisqu'il n'y a pas pire humiliation que d'être rejeté de la sorte. Mme F._____ a en outre précisé que le demandeur avait pleuré devant elle, à plusieurs reprises au travail. Elle a confirmé qu'il lui avait dit que son honneur aurait été bafoué par son supérieur, M. I._____.

B._____, secrétaire du demandeur de 2000 à 2007, a déclaré à l'audience du 22 mai 2013, qu'elle avait quitté le SPJ de son propre chef, officiellement pour des raisons privées et officieusement car

elle en avait marre. Elle a confirmé que cette décision était en relation avec les conditions de travail. Selon elle, à son arrivée, il y avait des tensions entre le demandeur son supérieur direct. S'agissant du climat de travail, le témoin a expliqué qu'il y avait des périodes où les tensions se calmaient et d'autres où elles reprenaient de plus belle. Cela se manifestait par des cris et des claquages de portes. Ces difficultés reposaient, selon l'ancienne secrétaire du demandeur, d'avantage sur des incompatibilités de personnes et des griefs irrationnels que sur des griefs objectifs liés à l'activité professionnelle. Le témoin a indiqué qu'elle avait toujours été surprise d'avoir autant de collègues qui prenaient des anti-dépresseurs. Selon elle, il s'agissait d'une personne sur deux et le climat de travail était suffisamment détérioré pour en arriver à de telles extrémités. Quant à la personnalité du supérieur direct du demandeur, le témoin a considéré qu'il s'agissait d'une personne qui s'emportait rapidement, qui leur criait dessus sans raison. Mme B. _____ a indiqué avoir elle-même eu quelques altercations avec lui. A titre d'exemple, elle a mentionné qu'il lui avait hurlé dessus alors qu'elle venait de répondre à une autre responsable du service au téléphone. Comme elle lui avait répondu qu'il n'avait pas à lui parler ainsi, il avait alors hurlé encore plus fort et elle était partie. Le lendemain, lors d'un rendez-vous pour une postulation interne, le supérieur direct du demandeur lui avait déclaré que vu ce qu'il s'était passé la veille, elle n'était pas capable de gérer les conflits. Le témoin s'est souvenu d'une réflexion de M. I. _____ selon laquelle on ne venait pas au travail pour se faire des amis. Le témoin a ajouté que ce genre de comportement était récurrent. L'ambiance au sein du service n'était pas bonne, ce qui était notoirement connu. Le témoin a déclaré qu'elle pensait qu'I. _____ était, d'une certaine façon, protégé. Durant toute une période, elle a eu peur de sortir de son bureau et de le croiser, ne sachant jamais ce qu'il pourrait dire.

S'agissant de ses relations de travail avec le demandeur, le témoin a expliqué qu'il était beaucoup plus humain avec elle, il la protégeait. Par exemple, si M. I. _____ lui criait dessus, le demandeur accourait dans son bureau pour prendre le téléphone à sa place, estimant que ce n'était pas à elle de subir ce type de comportement. Selon elle, le demandeur était quelqu'un de consciencieux, qui prenait le temps de répondre aux

questions et aimait partager son travail. Par exemple, il emmenait souvent les apprentis au tribunal pour leur faire voir son travail. Le témoin a également indiqué qu'elle avait vu le demandeur meurtri par le comportement de M. I. _____ et qu'elle l'avait même vu en pleurs.

Le témoin a en outre renseigné le Tribunal sur la santé du demandeur, expliquant qu'il avait dû être opéré plusieurs fois, et qu'il avait également été en incapacité de travail à plusieurs reprises.

Enfin, concernant le licenciement du demandeur, le témoin a indiqué avoir entendu des bruits de couloirs au sujet d'une plainte pénale faussement signée. Ceci lui avait été rapporté par les autres secrétaires et avaient également trait aux griefs portés à l'encontre du demandeur, alors que ceux-ci aurait dû rester confidentiels. Elle a expliqué avoir été étonnée par ces bruits de couloir, elle se disait que cela n'était pas possible et était très peinée pour le demandeur. Elle a pensé que cela venait du supérieur direct du demandeur. Selon elle, le problème entre le demandeur et son supérieur était suffisamment important pour donner naissance à de telles rumeurs. Elle n'a pas pu dire s'il s'agissait d'un règlement de comptes, mais pour elle, M. I. _____ était arrivé à ses fins, à savoir que le demandeur soit renvoyé du SPJ. Selon elle, le supérieur direct du demandeur a semblé soulagé par le renvoi du demandeur.

X. _____, Chef du SPJ de 2003 à 2011, a déclaré à l'audience du 18 juin 2013, ne pas se souvenir qu'à son arrivée en 2003, il y avait des tensions entre le demandeur et M. I. _____. Entre avril 2003 et novembre de la même année, il s'était focalisé sur la compréhension du service et de son organisation afin de pouvoir proposer au Conseil d'Etat des mesures de restructuration ainsi que la mise en œuvre d'une nouvelle loi sur la protection des mineurs. Une fois cette restructuration décidée, selon lui en 2004, il a pris connaissance et analysé de manière plus précise les relations et le fonctionnement entre les différentes entités. Il a alors indiqué qu'il avait constaté que les relations professionnelles entre son adjoint et le demandeur n'étaient pas des plus harmonieuses. Cependant, cela ne paraissait pas remettre en cause le fonctionnement de l'entité ULF et il n'a pas constaté à l'époque, ni par la suite, que M. I. _____ avait d'autres problèmes relationnels. Ce dernier avait notamment la mission de

veiller au respect d'un certain nombre de normes et de procédures en matière financière. Il se pouvait qu'il constate qu'un engagement financier était pris par un chef opérationnel alors que, vu son caractère exceptionnel, la décision devait être soumise au Chef de service. Ce rôle de gardien des procédures financières, notamment lorsque ces dernières exigeaient une décision de la part du témoin, n'était pas très facile à assumer pour M. I. _____, ni à accepter par ses collègues.

Le témoin a en outre indiqué qu'il n'avait pas eu connaissance de difficultés entre M. I. _____ et l'un de ses collaboratrices de rang inférieur. L'unité dirigée par son adjoint contenait plusieurs entités dont celle dirigée par le demandeur. Il pouvait donc être confronté à des problèmes managériaux usuels, liés à la diversité des entités dont était composée l'ULF. Le témoin a cependant indiqué qu'il n'avait pas connaissance d'un cas précis de litige entre M. I. _____ et une collaboratrice ou un collaborateur. Certaines personnes étaient parties du service mais aucun départ n'avait été motivé par une situation difficile ou conflictuelle avec M. I. _____. Dans le cadre de la procédure pouvant conduire à un avertissement engagé contre le demandeur, le témoin l'avait entendu et celui-ci lui avait dit qu'il constatait que des documents disparaissaient de ses dossiers. Il lui avait notamment dit que lorsque l'UAJ prenait un dossier pour l'étudier, elle ne le rendait pas toujours complet. Le témoin a indiqué que ce fait l'étonnait mais qu'il n'avait pas pu vérifier ce que prétendait le demandeur et qu'il était resté, à la clôture de la procédure, avec un certain nombre de doutes. S'agissant de l'enquête administrative, le témoin a déclaré que suite à la fausse réquisition de poursuite produite par le demandeur, il avait estimé que la compréhension du fonctionnement du demandeur nécessitait une enquête encore plus complète, qui devait porter sur la problématique susmentionnée ainsi que sur les révélations du demandeur s'agissant de la disparition de documents dans certains dossiers. L'enquête devait porter sur le travail du demandeur, le fonctionnement du bureau du contentieux mais également sur le fonctionnement de toutes les autres entités du service. Le témoin a également expliqué que, lorsqu'il avait rencontré l'ancien juge M. _____, il lui avait certainement communiqué les raisons de l'ouverture de l'enquête, mais ne lui avait pas dit qu'il fallait trouver une solution à la

situation insoutenable entre I._____ et le demandeur. À ce moment, le témoin ne préjugait pas de la décision à prendre à la suite de l'enquête, puisqu'elle portait tant sur le travail du demandeur que sur les prétendus problèmes que lui-même avançait concernant l'UAJ. Le témoin a confirmé qu'il se rappelait que, lorsque le rapport établi par l'ancien juge M._____ lui avait été présenté, il avait posé la question de ce qu'il en était des accusations du demandeur à l'égard de l'UAJ. L'enquêteur lui avait répondu que rien n'avait pu étayer les soupçons présentés par le demandeur. Le témoin a précisé qu'il ne lui avait alors pas demandé pour quelles raisons il n'avait rien indiqué à ce sujet dans son rapport, pour autant que tel soit le cas, ce dont il ne s'est pas souvenu. Il a tenu à préciser que les éléments nouveaux portés à sa connaissance par le rapport étaient, selon lui, suffisamment importants pour prendre une décision à l'égard du demandeur. Le témoin a ensuite déclaré qu'il savait que le demandeur était en arrêt maladie au moment de l'ouverture de l'enquête et jusqu'au moment de son licenciement au moins. Il a précisé qu'il avait évoqué ce point dans son courrier du 10 novembre 2012 (pièce 19) dans lequel il libérait le demandeur de son obligation de travailler pendant la durée de l'enquête et que sauf avis médical contraire, il le considérait apte à répondre à l'enquêteur. D'ailleurs ce dernier ne lui avait pas fait part d'une impossibilité du demandeur à lui répondre. Le demandeur ne lui avait pas non plus fait part d'un avis médical contraire. Le témoin a finalement déclaré n'avoir aucun souvenir qu'un collaborateur ou une collaboratrice lui ait dit qu'il ou elle voulait saisir le Groupe Impact. Si tel avait été le cas, il lui en aurait expliqué le fonctionnement et le règlement, mais n'aurait en aucun cas fait pression, ce qui aurait été une faute de sa part.

I._____, collaborateur au SPJ depuis le 1^{er} mars 1987, adjoint financier depuis le 1^{er} juillet 1998, puis chef de l'ULF a déclaré à l'audience du 18 juin 2013 que les relations avec le demandeur étaient conflictuelles. Les relations avec les anciens collaborateurs n'étaient pas aisées, puisqu'il les avait côtoyés auparavant et qu'il était devenu leur chef. A ce titre, il devait s'approprier sa fonction et cela créait un besoin de mise à plat de certaines situations. Il a indiqué avoir également dû faire cela avec le

demandeur, tout d'abord pour nouer le contact et indiquer les procédures à appliquer et les processus de travail. Il le connaissait donc déjà avant mais n'avait pas de contacts professionnels directs avec lui. S'agissant de ses relations professionnelles avec le demandeur, le témoin a indiqué qu'il ne dirait pas qu'elles étaient conflictuelles, mais plutôt que les problèmes étaient d'ordre managérial. Il y avait des décisions à prendre et il ressentait des une résistance particulière de la part du demandeur dans leur application, contrairement aux autres collaborateurs. Le témoin a également expliqué qu'il gérait une équipe de trente personnes depuis quinze ans, avec un taux de rotation faible. Il a précisé qu'il n'avait pas été accueilli avec enchantement par les anciens collaborateurs. Il était extrêmement difficile de se faire entendre par ces derniers. La difficulté n'était pas générale, cela dépendait des dossiers et des points à traiter. Il a finalement déclaré qu'il n'avait jamais voulu la peau du demandeur et que cela le touchait car, en vingt-quatre ans au SPJ, il avait toujours essayé d'arranger la situation du demandeur.

G. _____, assistant social au SPJ de 1978 à 1985 et de 1991 à 2005, actuellement retraité, a déclaré à l'audience du 18 juin 2013 qu'il n'avait pas directement travaillé avec le demandeur, mais qu'il avait des contacts avec lui lorsqu'il y avait des problèmes de paiement dans les dossiers des familles dont il s'occupait. De l'avis de ce témoin, le demandeur était courtois et aimable. Après le licenciement du demandeur, le témoin avait trouvé ce dernier perturbé, même s'ils avaient des rencontres agréables, il a toujours trouvé qu'il n'allait pas bien.

Concernant M. I. _____, le témoin l'a décrit comme une personne qui n'ouvrait pas son cœur, était susceptible et n'utilisait que sa tête. Il cherchait plutôt à l'éviter car il fallait faire très attention à ce qu'on disait en sa présence. Il a indiqué avoir appris par hasard, deux ans avant son audition, que les relations entre le demandeur et son supérieur direct étaient conflictuelles. Il avait appris que le demandeur déprimait et qu'il voulait se suicider. Lorsqu'il avait questionné le demandeur, celui-ci lui avait dit qu'il avait des problèmes avec son supérieur depuis le début, qu'ils n'avaient jamais eu d'atomes crochus. Le témoin a en outre expliqué que M. I. _____ n'était jamais satisfait, il n'admettait plus qu'un assistant

social passe à la comptabilité simplement pour dire bonjour à un collaborateur, ceci était mal vu. Il était ambitieux et mettait la pression sur les collaborateurs. Le témoin a précisé qu'il n'était lui-même pas impressionné, mais que d'autres l'étaient.

Le témoin a également dit qu'il ne savait pas si on avait poussé le demandeur à démissionner. Il a en revanche pu affirmer que l'ambiance autour de M. I. _____ était infernale. Par exemple, ce dernier avait à une occasion affirmé que si les chefs de groupe avaient un problème, il ne fallait pas qu'ils viennent régler leur litige chez lui, car il ne voulait pas en prendre la responsabilité. Afin d'illustrer l'ambiance qui régnait au SPJ sous la direction de M. X. _____, le témoin a donné l'exemple suivant : si un collaborateur avait un avis dans le dossier d'une famille et que M. X. _____ était d'un avis contraire, il était capable d'ouvrir une enquête contre le collaborateur en charge du dossier. Il a précisé qu'on lui avait raconté qu'à une occasion une enquête avait véritablement été ouverte, dont il ne se souvenait pas du résultat. Le témoin a finalement déclaré qu'il avait l'impression qu'on avait cherché à évincer le demandeur. Selon lui, on n'en avait pas seulement après ses erreurs mais également après sa vie. Au lieu de corriger ses erreurs, toute une histoire avait été montée pour le faire sortir du SPJ.

C. _____, employée d'administration et, depuis la bascule DECFO-SYREM, assistante en gestion comptable au SPJ, a exercé au sein de l'ULF, sous les ordres de M. I. _____, de 2006 à 2011. Elle a déclaré à l'audience du 18 juin 2013 qu'elle avait démissionné en raison notamment de l'ambiance qui régnait au sein du SPJ. Elle a précisé qu'elle avait surtout des problèmes avec Mme T. _____, l'une des chefs de groupe de M. I. _____, mais qu'elle n'avait pas senti de soutien de la part de ce dernier, ce qui avait motivé son départ.

Concernant le demandeur, le témoin a déclaré qu'il était aimable et courtois. Elle prenait tous les jours sa pause avec lui et n'avait jamais eu de problèmes avec ce dernier. Il avait pris plusieurs fois sa défense dans le cadre du CULF (coordination de l'unité logistique et finances). Elle n'avait pas de contacts avec le demandeur en dehors du travail, hormis des rencontres fortuites autour du terrain de foot ou lors d'activités récréatives

au sein du SPJ. Les problèmes entre le demandeur et son supérieur direct relevaient pour elle de bruits de couloir, qui courraient avant et après le départ du demandeur. Elle a relevé que tous les collaborateurs avaient reçu un mail après son départ, selon lequel ils n'avaient pas le droit de commenter la décision de suspension de ce dernier, ni au travail, ni en dehors. Du coup, cela avait fait beaucoup parler, selon certaines rumeurs le demandeur avait volé de l'argent dans le coffre, alors qu'il n'avait absolument pas accès à celui-ci et que ce n'était pas du tout vrai. Même les collaborateurs des autres ORPM les avaient appelés pour leur demander ce qui s'était passé. Un climat de suspicion s'était installé après le départ du demandeur. Le témoin a précisé qu'on ne savait plus à qui l'on pouvait faire confiance. Elle a ajouté qu'il n'y avait eu aucune réaction du Chef de service ou de M. I. _____, mis à part le mail précédemment mentionné.

S'agissant de l'ambiance au sein du SPJ, le témoin a expliqué qu'il était difficile de savoir sur quel pied danser. Un jour M. I. _____ était agréable et souriant et le jour suivant il se fâchait car une personne venait dans nos bureaux pour avoir directement une information. Il voulait que toutes les informations passent par Mme T. _____ qui distribuait elle-même aux collaborateurs. Or, selon le témoin, cela n'était pas pratique et compliquait la tâche des employés de la comptabilité.

Le témoin a expliqué que M. I. _____ ne lui avait jamais fait de reproches sur son travail, mais qu'il lui avait reproché le désordre dans son bureau, ainsi que le fait d'avoir ouvert une fois la réception en remplacement d'une collègue malade. Il lui avait dit que ce n'était pas son travail. En revanche, un jour où tout le monde partait à 15 heures pour un souper auquel elle ne participait pas, il lui avait demandé de remplacer sa collègue de la réception dès 15 heures. Elle lui avait répondu que ça ne faisait pas partie de son cahier des charges, comme il le lui avait lui-même dit précédemment. Elle avait alors été forcée par M. I. _____ de prendre ce poste jusqu'à 16 heures et il avait trouvé une solution pour l'heure suivante. Le témoin a déclaré qu'elle ne s'était jamais plainte au Chef de service de cette situation mais que c'était, entre autres, le cumul de ce genre de situations qui l'avait poussée à démissionner.

W._____, psychiatre, a traité le demandeur lors des absences de son médecin traitant. Elle a déclaré à l'audience du 18 juin 2013, que l'état de santé du demandeur démontrait, au début de l'année 2011, un épisode dépressif sévère, sans symptômes psychotiques, mais avec des idées suicidaires, dans un contexte d'enquête administrative et dans la perspective d'un licenciement. En raison du risque de suicide accompagnant cet épisode dépressif sévère, la santé du demandeur était mise en danger. Le témoin a précisé qu'il ressentait cette enquête comme quelque chose d'injuste et de profondément blessant. S'agissant des causes de son état de santé, le docteur W._____ avait relevé, le 12 janvier 2011 déjà, que le demandeur avait expliqué être accusé d'avoir refusé des ordres et d'avoir fait de faux documents. Son état dépressif et les idées suicidaires avaient perduré plusieurs mois et il était clair que le licenciement n'avait pas amélioré cet état. Dans les semaines et les mois qui avaient suivi son licenciement, le témoin relève que les nombreuses démarches administratives qu'il effectuait, notamment auprès des syndicats, lui avaient demandé beaucoup d'énergie dans le contexte de son état dépressif sévère. Il présentait une fatigabilité et des troubles de la concentration, mais cela n'altérait pas sa capacité de raisonnement. Le sentiment d'injustice qu'il éprouvait avait été évoqué durant les entretiens et il était notamment fait mention du rôle de son supérieur hiérarchique dans ce sentiment.

Le témoin a en outre expliqué qu'il était rare de faire des liens de causalité directs en psychiatrie. Par contre, un licenciement ou un bouleversement professionnel peuvent être des facteurs aggravants ou précipitants un épisode dépressif. Elle a également relevé qu'il n'y avait pas une symptomatologie dépressive latente chez le demandeur, puisqu'il s'agissait d'un premier épisode dépressif. Elle a expliqué qu'il s'agissait de facteurs exogènes. Finalement, elle a confirmé que le médecin ne pouvait porter de jugement sur le comportement d'un employeur ou sa véracité.

Q._____, cheffe du bureau des contributions au SPJ, a déclaré, lors de l'audience du 18 juin 2013, avoir été en contact avec le demandeur depuis son arrivée. Ce témoin a déclaré qu'elle avait travaillé au bureau du contentieux où elle était directement subordonnée au

demandeur, pour une journée par semaine au départ. Son taux a ensuite augmenté et M. I. _____ lui a ensuite proposé de poursuivre son travail pour l'ULF. Là, elle a continué d'entretenir des relations de travail avec le demandeur car leurs fonctions étaient très liées. Une fois nommée cheffe du bureau des contributions, la situation n'a pas changé. Elle a expliqué être arrivée au SPJ à peu près au moment de l'audit. Elle a qualifié le demandeur de quelqu'un de consciencieux qui avait beaucoup de respect pour ses collaborateurs. Tous les deux s'étaient tout de suite bien entendus probablement parce qu'elle aussi était une personne perfectionniste. Selon elle, les relations entre le demandeur et son supérieur direct avaient toujours été conflictuelles et à sa connaissance l'intervention du Groupe Impact, dont elle a dit savoir qu'il avait été saisi par le demandeur, n'avait rien changé. Le témoin a en outre déclaré qu'elle partageait l'appréciation selon laquelle l'ambiance au sein de l'ULF était tendue, mais en ce qui la concernait, elle n'était pas insupportable. M. I. _____ avait toujours eu une attitude hautaine et ne supportait aucune remarque. Forcément, l'ambiance s'en ressentait, du moins pour sa part, puisqu'elle le côtoyait quotidiennement. Il avait un sens de la hiérarchie très élevé. Elle a en outre précisé que d'autres collègues étaient partis en raison de l'ambiance qui régnait au sein du SPJ. Selon elle, M. I. _____ était dans le déni total et estimait que l'ambiance était excellente. Elle a précisé que M. X. _____ ne le supportait pas trop et qu'à son avis, son attitude devait être connue de la hiérarchie. Celle-ci n'a jamais rien fait et a fermé les yeux. Le témoin a affirmé qu'il y avait eu des décisions parfois incohérentes. Par exemple, si un parent réclamait avec un avocat, la décision prise était différente d'un parent sans avocat. Cela déstabilisait beaucoup les collaborateurs, car les décisions prises n'étaient pas cohérentes avec leur travail. Selon elle, les sautes d'humeur de M. I. _____ étaient dues à son caractère. Elle a ajouté que ses compétences n'étaient probablement pas aussi pointues que ce que sa place exigeait, notamment parce qu'il n'était pas juriste. Elle a expliqué qu'en principe ses collègues et elle ne pouvait pas aller au service juridique, précisant que c'était M. I. _____ qui les en empêchait et qui prenait les décisions. Toute l'équipe du témoin en était déstabilisée et avait parfois l'impression d'appliquer des décisions incorrectes. Le témoin

a par ailleurs dit qu'elle avait connaissance du fait que certaines collaboratrices timbraient de manière anormale, voire malhonnête, sans qu'on ne leur dise rien. C'était à M. I. _____ de leur faire remarquer, mais lorsqu'elle avait évoqué ce problème avec lui, il lui avait dit qu'il avait toute confiance en ces personnes. Le témoin a précisé qu'elle avait alors compris à demi-mot qu'elle avait intérêt à se taire si elle ne voulait pas perdre son travail.

Suite au départ du demandeur, le témoin a indiqué que de nombreuses rumeurs avaient circulé au sein du service, la plupart étant attentatoires à l'honneur du demandeur. Il avait notamment été question d'attouchements sur des apprentis. Le Chef de service avait envoyé un mail pour dire que l'enquête était terminée et que le demandeur avait été licencié pour faute grave. Il n'avait en revanche pas communiqué le résultat de l'enquête. Ni le témoin ni des personnes de son entourage n'ont été entendues dans le cadre de l'enquête. Selon elle, les derniers mois, la situation était très tendue entre le demandeur et son supérieur direct. Le demandeur avait évoqué des timbrages falsifiés et le témoin lui avait alors conseillé de faire attention. Elle a encore ajouté qu'elle avait entendu, au début de son activité au SPJ et indirectement que M. I. _____ aurait déclaré qu'il aurait la peau du demandeur. Le témoin a finalement déclaré que le comportement de M. I. _____ n'avait pas changé depuis le départ du demandeur et que si elle avait dix ans de moins, elle aurait quitté ce service. Le Tribunal relèvera ici que le témoin a déposé alors même qu'elle est toujours employée au SPJ, ce qui permet d'accorder une crédibilité accrue à ses déclarations.

D. _____, Chef du SPJ de 1991 à 2001, a déclaré à l'audience du 21 octobre 2013, qu'il y avait un certain nombre de tensions entre le demandeur et M. I. _____. Bien qu'il ne se soit pas souvenu précisément de l'objet de ce différend, il a affirmé qu'il était évident qu'il existait un conflit entre son adjoint de l'époque, M. I. _____ et le demandeur. Le conflit était latent et avait existé pendant longtemps. Il a ensuite précisé qu'il n'y avait pas eu de faute professionnelle de part et d'autre et que si tel avait été le cas, il serait intervenu pour l'un ou pour l'autre. Il s'est souvenu être intervenu pour certaines choses, mais ne plus savoir

précisément pour lesquelles. Il a cependant affirmé qu'il n'y avait pas eu de détournement de fonds. Le témoin ne s'est pas souvenu que M. I. _____ ait manifesté une volonté de nuire au demandeur. Selon lui, cela ne lui ressemblait pas. Il a déclaré qu'il pensait que M. I. _____ lui aurait indiqué que la collaboration était difficile et lui aurait fait des propositions. Il a précisé que le supérieur direct du demandeur ne lui avait jamais confié l'intention d'avoir la peau de ce dernier.

Le témoin a expliqué avoir eu de bons rapports avec le demandeur. Il ne supervisait pas directement son travail. Selon lui, il n'y avait pas de remises en cause de son travail à faire. Il a également déclaré qu'il était acquis au principe de la médiation et que si on lui avait dit quels étaient les problèmes rencontrés, il aurait proposé cette voie dans un premier temps. Cela aurait fait sortir le problème et les décisions qui se seraient imposées à l'issue de la médiation auraient été prises. Le témoin a en outre confirmé que M. I. _____ avait été nommé adjoint lorsqu'il était Chef de service. Il y avait eu une période probatoire qui avait permis de déterminer les qualités de M. I. _____ en tant qu'adjoint. Il a indiqué avoir eu et avoir encore beaucoup de respect pour lui. A son souvenir, M. I. _____ avait une très grande rigueur par rapport à la gestion financière du service. Il était méticuleux, car quand de petites choses ressortaient, il fallait tout de suite en parler. Il a précisé avoir beaucoup apprécié sa collaboration. Les partenaires avec lesquels il était en relation ont pu le voir comme une personne revêche et pénible, parce qu'il exigeait le respect des règles mises en place. Cette rigueur était nécessaire en cette période où la charge financière avait été de plus en plus reportée sur l'Etat et avait augmenté de façon exponentielle. Dans cette période, il y avait eu un glissement entre les institutions privées et l'Etat. Les partenaires ont parfois eu du mal à admettre cette ingérence de l'Etat. Le témoin s'est aussi souvenu qu'il y avait eu beaucoup de mouvements au sein du personnel, car les qualifications requises évoluaient aussi. M. I. _____ était une personne assez rigide mais juste. Certaines personnes qui étaient là depuis longtemps avaient, selon lui, peut-être été moins tolérantes à cette nouvelle gestion dans laquelle on ne discutait pas.

N._____, collaborateur au SPJ de 1961 à 2005, actuellement retraité, a déclaré à l'audience du 21 octobre 2013, que le demandeur avait été comme son chef durant un certain temps, jusqu'à ce que M. I._____ n'ait décidé qu'il dépendrait directement de lui. Il a précisé qu'il ne pouvait pas affirmer que c'était M. I._____ qui avait pris la décision de devenir son chef direct, mais c'était en tout cas lui qui le lui avait signifié. Interpellé sur les relations entre le demandeur et son supérieur direct, le témoin a répondu : « *peut-on avoir de bonnes relations avec M. I._____ ?* ». Le témoin n'a pas entendu M. I._____ proférer des menaces à l'encontre du demandeur, cela n'avait quand même pas été jusque là. Il a déclaré qu'il pensait qu'il y avait un différend entre le demandeur et son supérieur direct en raison du caractère de M. I._____. Celui-ci n'avait jamais supporté que l'on se réfère à son prédécesseur, M. K._____. Il avait d'ailleurs plusieurs fois dit au témoin que « *l'ère K._____* » était terminée. M. K._____ était une personne beaucoup plus ouverte que M. I._____, et cela avait modifié l'ambiance de travail. S'agissant de la personnalité de M. I._____, le témoin a déclaré que l'on n'avait pas intérêt à discuter ce qu'il disait. Il avait une certaine emprise sur ses collaborateurs. C'était lui qui décidait et il n'y avait pas de discussion possible. Il a indiqué que pour sa part, il ne supportait M. I._____ que jusqu'à un certain point. Le témoin a indiqué ne pas avoir subi de pression de la part de M. I._____. Il a précisé qu'il avait démissionné trois mois plus tôt que la date prévue parce qu'il en avait marre, notamment de M. I._____. Il avait, entre autres, eu de la peine avec l'individualisme de ce dernier. Le témoin a indiqué avoir été fortement surpris par le licenciement du demandeur, il avait été étonné qu'il soit licencié alors qu'il était malade.

S'agissant du demandeur, le témoin a déclaré qu'il était un bon collaborateur de l'Etat. Il en était persuadé. Son travail était une partie importante de sa vie. Il était à l'écoute et la collaboration avec lui était très bonne. Le témoin a précisé qu'il faisait équipe avec lui et qu'il l'avait dit à plusieurs reprises à M. I._____, auquel cela ne plaisait pas. Il a expliqué qu'il considérait le demandeur comme quelqu'un d'honnête et qu'il ne le voyait pas se rendre coupable de falsification de signature. Le témoin a mentionné qu'il considérait le demandeur comme un ami, mais

qu'il ne considérait pas M. I. _____ comme tel. A son départ, il le considérait même comme son ennemi.

H. _____, Chef du SPJ depuis le 1^{er} février 2013 a été entendu à l'audience du 21 octobre 2013. Il a déclaré que M. I. _____ était toujours le chef de l'ULF et qu'il faisait partie de son état-major. Il a ajouté que la collaboration avec lui était excellente et qu'il n'avait jamais eu à faire face à des remontrances de son personnel à son égard. Il a expliqué que M. I. _____ était une personne précise et exigeante, aussi à son propre égard. Il lui est très loyal. Selon lui, les collaborateurs viendraient le voir si les choses se passaient mal. Pour lui, M. I. _____ est attentif aux aspects humains. Il s'est dit très surpris par les témoignages qu'il avait lus dans le dossier. Il a indiqué qu'aucun collaborateur ne se plaignait de M. I. _____. A titre d'exemple, il a expliqué que la stagiaire MPC avait eu la possibilité de travailler dans un autre service mais avait souhaité rester auprès de M. I. _____. Il a indiqué n'avoir que des retours dans ce sens. Pour lui, ce collaborateur est quelqu'un d'attentif auquel il n'a absolument rien à reprocher. Le témoin n'a pas eu connaissance d'un nombre anormal de départs de l'équipe de M. I. _____. Il a indiqué qu'il pouvait même dire que ce dernier défendrait son équipe. Selon ce témoin, si un collaborateur faisait une erreur, M. I. _____ ne laisserait pas passer les choses. Il irait voir cette personne et en référerait au Chef de service. Le témoin a en outre déclaré qu'il ne pouvait pas s'imaginer que M. I. _____ soit versatile et que des événements négatifs se soient passés, sans que cela ne soit remonté à son niveau. Il a dit s'être renseigné auprès de ses prédécesseurs, qui ne lui avaient pas fait part d'autres affaires qui seraient remontées jusqu'à eux. Ils ne lui avaient pas non plus fait part de problèmes particuliers dans cette unité. Lorsqu'il s'était renseigné sur l'existence d'une enquête contre M. I. _____, son prédécesseur l'avait informé que ce dernier avait vécu des moments difficiles liés notamment au fait qu'il avait subi des insultes racistes. A l'interne, il n'avait jamais entendu parler, depuis son arrivée, de l'affaire qui concernait le demandeur et le SPJ. Le témoin a encore expliqué que M. I. _____ aimait bien que les choses soient mises par écrit, que l'on ait une trace des événements. Selon lui, dans tout système, quand une personne pose des

exigences qui n'étaient pas la norme précédemment, il y a des personnes qui réagissent plus ou moins bien, notamment à la surcharge immédiate de travail. Son sentiment sur cette affaire est qu'il y a eu de l'incompréhension. Il a expliqué avoir l'impression que M. I. _____ avait une distance de chef avec ses collaborateurs et qu'il les respectait. S'agissant de l'affaire en cours, le témoin s'est demandé, à la lecture du dossier, s'il s'agissait du procès de M. I. _____ et non d'une affaire concernant le demandeur contre l'ETAT DE VAUD. Il lui a paru assez évident, au regard des pièces du dossier, qu'il ne s'était pas rien passé.

H. _____ a été entendu une nouvelle fois à l'audience du 12 décembre 2014. Il a déclaré que selon lui, vu les différents interlocuteurs présents dans le dossier, soit les différents Chefs de service, le Groupe Impact et les autres médiateurs, s'il y avait véritablement eu un disfonctionnement, les choses seraient remontées. Il a également relevé que le demandeur avait une possibilité de contact direct avec l'ancien Chef de service, M. X. _____, dans la mesure où il avait pu avoir accès à un certain nombre d'e-mails entre eux. Il y avait eu des réponses aux sollicitations du demandeur. Concernant la réorganisation du service, il a indiqué que le demandeur n'avait pas été le seul à perdre des responsabilités qu'il avait auparavant. Le demandeur avait peut-être ressenti un manque de reconnaissance. Le témoin a également déclaré que des directives étaient en place pour que les collaborateurs respectent le cadre légal dans leur fonction. M. I. _____ n'avait pas une indépendance telle, qu'elle lui permettait de décider de la marche du service. Finalement, le témoin a confirmé qu'il n'y avait pas eu de plainte pénale déposée à l'encontre du demandeur concernant les reproches formulés à son égard.

C.S. _____, demandeur, a été entendu à l'audience du 12 décembre 2014. Il a déclaré que les trois personnes que M. I. _____ n'avait pas choisies à son entrée en fonction étaient Mme F. _____, mise à la retraite anticipée, M. N. _____, mis à la retraite anticipée également, et lui-même qui était le plus jeune et qui était resté. S'agissant de sa hiérarchie, il a indiqué que M. D. _____ était au courant de ses problèmes

avec son supérieur direct. C'était un grand modérateur et il pouvait lui parler de ses problèmes entre quatre yeux. Avec M. X. _____, il y avait eu un changement important, dans la mesure où il n'avait jamais pu évoquer avec lui ses difficultés. Le demandeur a donné deux exemples pour illustrer ses relations avec son supérieur direct. Il a d'abord expliqué que lors d'une procédure de mainlevée devant le Juge de paix, le SPJ avait perdu tous les frais de poursuite et de procédure parce que M. I. _____ avait annulé la dette la veille. Le demandeur avait alors fait une note pour le Chef de service afin d'évoquer cet épisode et la mauvaise collaboration avec son supérieur. Il avait remis la note à M. I. _____, en mains propres. Celui-ci l'avait alors passée à la broyeuse à papier devant lui. Comme M. X. _____ n'avait jamais reçu sa note de service, il n'avait jamais eu de retour sur cette affaire. Dans un autre cas, le demandeur a expliqué qu'il fallait faire une poursuite uniquement pour des frais accessoires, mais que M. I. _____ avait insisté pour tenter la procédure sur l'entier du montant. Lorsque le demandeur lui avait proposé de réduire le montant réclamé, son supérieur l'avait traité de fou. Finalement, la mainlevée n'avait été obtenue que pour le montant que le demandeur avait proposé. Il avait à nouveau rédigé une note de service évoquant cet épisode ainsi que le fait qu'il souhaitait changer de service. Son supérieur avait également passé cette note à la broyeuse devant lui. Le demandeur a également expliqué qu'il était le mouton noir et que quoiqu'il fasse, c'était faux. Quand son supérieur direct était là, il ne sortait pas de son bureau. Lorsqu'il devait sortir pour aller au tribunal, M. I. _____ lui demandait toujours où il allait. Il devait également lui remettre des copies de toutes les convocations devant les instances judiciaires. Le demandeur a tenu à préciser qu'il n'avait jamais triché sur une seule heure de travail et qu'il s'était senti humilié de devoir se justifier de la sorte.

S'agissant de son état de santé, le demandeur a précisé qu'il était introverti et qu'il gardait beaucoup de choses pour lui. Il en avait même été malade et avait dû faire des dialyses. En 2004, on lui avait enlevé deux mètres d'intestin. Il avait été soutenu de manière extraordinaire par ses collègues, mais M. I. _____ n'était jamais venu le trouver à l'hôpital. Le demandeur a expliqué qu'il travaillait même depuis son lit d'hôpital. A son retour, M. I. _____ lui avait écrit qu'il fallait savoir s'il était malade ou

s'il pouvait travailler, ceci sous la forme d'un reproche. Il n'était resté qu'un mois en arrêt de travail, alors que quatre étaient prévus pour ce type d'intervention.

Le demandeur a également déclaré qu'il estimait avoir été le garde-fou du travail de son supérieur. Il avait remis de l'ordre dans beaucoup de ses dossiers. Il a également déclaré qu'à la fin de l'année 2010, il avait été expertisé par un médecin de la caisse de pensions de l'Etat de Vaud, lequel s'était étonné qu'il n'ait pas encore été déplacé à un autre poste. Selon le demandeur, M. I. _____ ne voulait plus faire les bilans annuels des conflits de travail. Ils n'étaient faits que tous les trois ou quatre ans. Dans le dernier bilan, le demandeur avait même suggéré à son supérieur de le déplacer dans un autre service.

Finalement, il a déclaré que la situation était très dure à avaler, que d'autres personnes dans la même situation n'auraient pas été licenciées. Il a relevé qu'il s'était mis dans le rouge en dénonçant deux personnes du service qui timbraient de manière erronée, ce qui n'avait pas plu à M. I. _____. Selon lui, il était très apprécié dans le service et ressentait son départ comme une très grande humiliation. Il a confirmé qu'il avait même tenté de mettre fin à ses jours en février 2011.

Par décision du 21 juin 2011, avec effet au 1^{er} février 2011, le demandeur a été mis au bénéfice d'une rente d'invalidité totale conformément à l'article 54 de la Loi sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (LCP) (pièce 39).

3. Le 23 mars 2011, le demandeur a déposé une requête de conciliation auprès du Tribunal de céans.

Le 10 mai 2011, une audience de conciliation a été tenue, au terme de laquelle aucun accord n'a été trouvé entre les parties. Une autorisation de procéder a par conséquent été délivrée au demandeur.

Le 27 juin 2011, par l'intermédiaire de son conseil, le demandeur a déposé une demande au fond auprès du Tribunal de céans,

accompagnée d'un bordereau de pièces. Il a conclu à ce qu'il plaise au TRIPAC, sous suite de frais et dépens, prononcer :

« **Principalement** :

- I. *Que la décision de licenciement abrupt rendue le 4 février 2011 par le Chef du Service de la Protection de la jeunesse est nulle et non avenue, respectivement est annulée ;*
- II. *En conséquence, dire que tous les droits et prérogatives découlant des rapports de service entre le demandeur C.S. _____ et l'Etat de Vaud ont continué à déployer leurs effets à partir du 4 février 2011 jusqu'à droit connu sur le sort définitif et exécutoire de la décision dont est recours ;*

Subsidiairement :

- III. *Que le demandeur C.S. _____ est réintégré dans ses fonctions et toutes ses prérogatives découlant de son statut avec effet au 4 février 2011 ;*
- IV. *En conséquence, dire que tous les droits et prérogatives découlant des rapports de service entre le demandeur C.S. _____ et l'Etat de Vaud ont continué à déployer leurs effets à partir du 4 février 2011 jusqu'à droit connu sur le sort définitif et exécutoire de la décision dont est recours ;*

Très subsidiairement :

- V. *Que l'Etat de Vaud est reconnu débiteur de C.S. _____ d'une somme qui n'est pas inférieure à CHF 400'000.- brute (quatre cents mille francs) pour les conséquences dommageables liées au licenciement abrupt injustifié et abusif donné par lettre du 4 février 2011 ;*
- VI. *Que l'Etat de Vaud est reconnu débiteur de C.S. _____ d'une somme qui n'est pas inférieure à CHF 100'000*

(cent mille francs) au titre de pertes sur expectatives de prévoyance professionnelle ;

VII. *Que l'Etat de Vaud est reconnu débiteur de C.S. _____ d'une somme qui n'est pas inférieure à CHF 200'000.- (deux cents mille francs) au titre de préjudice capitalisé lié à son invalidité jusqu'à l'âge de sa retraite dont les précisions seront fournies en cours d'instance. »*

En date du 29 septembre 2011, l'ETAT DE VAUD - SPJ, représenté par le Service juridique et législatif, a déposé un mémoire réponse et a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par la demandeur. Il a en outre produit une pièce (101).

Par acte daté du 20 janvier 2012, le demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, s'est déterminé sur les allégués de la réponse, et a fait part de nouvelles allégations se rapportant essentiellement à des événements survenus après le dépôt de la demande. Il a également produit un second bordereau de pièces et a requis la production des pièces 59 à 63.

En date du 24 janvier 2012, une audience de premières plaidoiries a été tenue. Le défendeur en a requis la suspension afin qu'il puisse se déterminer sur les nouvelles allégations du demandeur contenues dans son courrier du 20 janvier 2012. Le demandeur a contesté la pertinence et les motifs invoqués à l'appui de la demande de suspension, mais a accepté, par célérité de la procédure, que l'audience soit à nouveau fixée dans les meilleurs délais.

Par courrier daté du 26 janvier 2012, le défendeur s'est déterminé sur les nouveaux allégués introduits par le demandeur et a produit une seconde pièce (pièce 102). Il a en outre fait part de nouvelles allégations. Se fondant sur une jurisprudence du Tribunal cantonal (CREC I 13 mai 2011/175/1), il a expressément requis que le Tribunal de céans rende un jugement préjudiciel sur les conséquences de l'invalidité totale reconnue au demandeur depuis le 1^{er} février 2011, laquelle impliquerait

que la question du licenciement du 4 février 2011 ne se poserait plus. Le courrier précise qu'une telle décision préjudicielle pourrait mettre fin au litige.

Par courrier du 30 janvier 2012, le demandeur s'est déterminé sur les nouveaux allégués du défendeur. Au surplus, il a indiqué qu'il pourrait requérir le retranchement de cette écriture lors de la prochaine audience.

Par courrier du 28 février 2012, le demandeur s'est déterminé sur la question préjudicielle soulevée par le défendeur, estimant qu'elle devait être rejetée. Il a considéré qu'il était inexact de prétendre qu'une décision préjudicielle mettrait fin au litige, puisque d'autres moyens fondant les prétentions en réparation du dommage et invoqués dans sa demande conservaient tout leur sens. Il a en outre modifié ses conclusions comme suit :

« La conclusion prise sous chiffre I est maintenue.

Les conclusions prises sous chiffres II, III et IV sont retirées.

Les conclusions subsidiaires prises sous chiffres V à VII sont regroupées en une seule libellée comme il suit :

« Inouveau. Que l'Etat de Vaud est reconnu débiteur de C.S. _____ d'une somme qui n'est pas inférieure à CHF 700'000.- (sept cent mille francs), avec accessoires légaux à 5% l'an dès et y compris le 1^{er} février 2011. »

Les conclusions I et Inouveau sont prises à titre principal. »

Dans le même courrier, le demandeur a modifié l'allégué 165 de sa demande.

En date du 29 février 2012, l'audience de premières plaidoiries a été reprise. Les parties ont exposé les angles juridiques envisagés et commenté les moyens de preuves offerts. Le défendeur a indiqué qu'une décision sur la question préjudicielle ne mettrait pas fin à l'instance.

Par courrier du 2 mars 2012, le défendeur a rappelé ce qui avait été dit à l'audience du 29 février 2012, à savoir qu'il avait reconnu qu'une partie des conclusions de la demande concernaient une atteinte à la personnalité prétendument exercée avant le licenciement. Le jugement préjudiciel ne concernerait alors que les conclusions relatives aux conséquences du licenciement mais pas les autres, et le procès serait considérablement simplifié. Le défendeur a finalement indiqué qu'il était plutôt question d'une décision incidente ou partielle, que le juge pouvait rendre sans l'accord des parties.

Par courrier du 13 août 2012, le défendeur a informé le Tribunal que dans un arrêt 8C_910/2011, du 27 juillet 2011, le Tribunal fédéral avait confirmé la jurisprudence du Tribunal cantonal concernant les conséquences de l'invalidité définitive sur les prétentions découlant d'un licenciement.

Le 18 septembre 2012, le Tribunal de céans a rendu une ordonnance de preuves, dans laquelle il a notamment ordonné le retranchement des pièces 5 et 6 du demandeur, refusé la production de la pièce 54 requise par le demandeur, nommé le Dr VT._____ en qualité d'expert graphologique, chargé celui-ci de répondre à diverses questions et ordonné l'audition de plusieurs témoins.

Par courrier du 23 octobre 2012, le président du Tribunal de céans a rejeté la requête du défendeur tendant à rendre un jugement préjudiciel sur la question des conséquences de la décision de la CPEV concernant l'invalidité du demandeur. Le courrier précise que l'instruction ne s'en trouverait pas compliquée, l'instruction des conséquences du licenciement pouvant être très considérablement limitée.

Par courriers du 17 janvier 2013, le Tribunal de céans a ordonné la production des pièces requises par le demandeur.

Par courrier du 23 janvier 2013, le Dr VT._____ a communiqué au Tribunal qu'il acceptait le mandat d'expertise. Il a requis

de pouvoir disposer de l'original de la pièce 58 concernant l'affaire « F. L. ».

Par courrier du 28 janvier 2013, le Groupe Impact a informé le Tribunal qu'il n'était pas possible de fournir la pièce 52 requise concernant le dossier de médiation entre le demandeur et le supérieur direct du demandeur, l'article 13 du Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement prévoyant une totale confidentialité.

Par courrier du 11 février 2013, la Policlinique médicale universitaire (ci-après : la PMU) a produit la pièce 59 requise, suite à la transmission par le médecin cantonal du courrier ordonnant la production de ladite pièce, à savoir « *le dossier médical constitué par le médecin cantonal pour le demandeur à partir de la fin d'année 2010, en particulier tout rapport attestant des incapacités de travail et des traitements ou autres solutions préconisées* ». La levée du secret médical signée par le demandeur a été jointe au courrier. Les différents rapports médicaux mentionnent comme diagnostic « *un état dépressif avec idées suicidaires dans un contexte de conflit sur son lieu de travail* », pour lequel le demandeur prenait des anxiolytiques et des antidépresseurs. On peut également y lire que le demandeur souffre d'un problème de reins et a subi des dialyses suite à des calculs rénaux. Le rapport du 31 janvier 2011 indique qu'en septembre 2010, le demandeur a été transporté en urgence du travail à la Clinique de la Source. En outre, le rapport mentionne notamment ceci : « *Enquête en vue d'un licenciement demandé (sic !) par M. X. _____ et M. I. _____. Essaie de se battre, mais ne se sent pas de taille. [...] Impossible pour lui de retravailler au même endroit. Essaie de chercher ailleurs, mais difficile vu son âge. Pense qu'il pourrait rapidement reprendre le travail s'il était ailleurs. Supporte mal de rester à domicile* ».

Par courrier du 15 février 2013, le SPJ a produit les pièces 55 à 58 requises par le demandeur. Il a en outre précisé, concernant la pièce 51 requise, qu'après vérification auprès des anciens Chefs du SPJ, il n'existait aucun dossier à l'encontre du supérieur direct du demandeur.

Par courrier du 18 février 2013, le SPJ a produit la pièce 50 requise concernant l'intégralité du dossier du demandeur depuis son entrée en fonction au sein de l'Etat de Vaud.

S'agissant de l'incapacité de travail du demandeur, celui-ci a produit au cours de la procédure plusieurs certificats médicaux, attestant de mois en mois de son incapacité de travail à 100% (courriers du 22 février 2012, 11 avril 2012, 8 mai 2012, 18 juin, 6 juillet 2012, 14 septembre 2012, 26 octobre 2012, 21 décembre 2012, 18 janvier 2013, 18 février 2013, 22 mars 2013, 30 août 2013).

Par courrier du 4 juin 2013, le demandeur a indiqué que la pièce 50 requise n'était pas complète. Il a précisé que l'on n'y trouvait aucune trace des certificats d'incapacité de travail, respectivement des périodes d'absence du demandeur lorsqu'il était encore en fonction.

Par courrier du 23 juillet 2013, le demandeur a produit un certificat médical établi le 11 juillet 2013 et retraçant l'historique des incapacités de travail du demandeur depuis 2007. Le médecin y confirme que ce dernier est « *fortement affecté par un conflit professionnel important et par les suites juridiques qui découlent de cette affaire* » et précise que « *les problèmes importants de santé surtout d'ordre psychologique ont commencé en 2010* ». Le certificat médical indique également trente et une consultations de 2007 à 2013. En 2010, sept des dix-huit consultations étaient occasionnées par un état d'épuisement, les autres par des problèmes de médecine interne et d'urologie. Le certificat médical mentionne finalement que le demandeur est suivi par un/e psychiatre depuis le 12 janvier 2011.

Par courrier du 23 octobre 2013, le demandeur a estimé que le certificat médical précité était suffisant, même s'il était malheureux de constater que le dossier personnel du demandeur auprès du SPEV ne faisait pas mention de ces périodes d'incapacité.

Finalement, par courrier du 12 novembre 2013, le Tribunal a écrit au demandeur pour lui signifier qu'il interprétait son courrier du 23 octobre 2013 comme une renonciation à ce que la pièce 50 soit complétée.

Par courrier du 19 février 2013, le conseil du demandeur a requis du Tribunal qu'il intervienne à nouveau auprès du SPJ afin qu'il produise le dossier personnel du supérieur direct du demandeur pour valoir production de la pièce 51. Le courrier précise qu'il est impossible que ce dossier n'existe pas, l'Etat de Vaud tenant un dossier pour chacun de ses collaborateurs dans lequel sont mentionnés tous les événements liés directement ou indirectement à l'exercice de sa mission.

Le 22 mai 2013, les témoins suivants ont été entendus en présence des parties: M._____, F._____, B._____. Leurs déclarations ont déjà été reprises dans la mesure utile.

En date du 18 juin 2013, lors d'une seconde audience, tenue en présence des parties, les témoins suivants ont été entendus : X._____, I._____, G._____, C._____, W._____, déliée du secret médical par fax du demandeur du 17 juin 2013, et Q._____. Leurs déclarations ont déjà été reprises dans la mesure utile. Lors de cette audience, le supérieur direct du demandeur a donné son accord à la production des dossiers du groupe IMPACT pour les années 2004 et 2008. Le demandeur a confirmé renoncer à l'audition du témoin [...] et a maintenu celles des témoins D._____ et N._____.

Par courriers du 20 juin 2013 et du 16 août 2013, l'Office de l'Assurance-invalidité pour le canton de Vaud a produit des copies des décisions de rente du 14 juin 2013, respectivement du 9 août 2013, accordant au demandeur une rente mensuelle ordinaire dès le 1^{er} janvier 2012. La motivation de ces décisions a été produite à l'audience du 21 octobre 2013.

Par courrier du 20 août 2013, l'expert VT._____ a fait parvenir au Tribunal son rapport d'expertise, lequel conclut que la signature apposée sur la plainte pénale dans le dossier « F. L. » n'est pas de la main du supérieur direct du demandeur, mais qu'« *il n'est pas possible de déterminer, ni d'exclure, si la signature indiciaire figurant sur la plainte pénale du 11 octobre 2010 a été contrefaite par [le demandeur]* ».

Par courrier du 11 septembre 2013, le demandeur a présenté ses premières observations sur le rapport d'expertise. Il a requis un complément d'expertise, étant précisé qu'il serait prêt à y renoncer si l'expert était entendu à la prochaine audience.

Le 21 octobre 2013, une audience d'instruction s'est tenue en présence des parties. Les témoins D._____ et N._____ ont été entendus. H._____, actuel Chef du SPJ a également été entendu. Leurs déclarations ont déjà été reprises dans la mesure utile. Lors de cette audience les parties ont également convenu de mettre en œuvre un complément d'expertise afin notamment de déterminer pourquoi il n'était pas possible de déterminer si la signature indiciaire figurant sur la plainte pénale avait été contrefaite par le demandeur. Le demandeur a en outre déclaré renoncer à la production des pièces 52 et 63 requises.

Par courrier du 12 novembre 2013, le Président du Tribunal a prié l'expert VT._____ de procéder à un complément d'expertise.

Par courriers datés du même jour, il a également été ordonné au SPEV et à la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (ci-après : la CPEV) de procéder au calcul des perspectives salariales du demandeur, respectivement des perspectives de prévoyance professionnelle, jusqu'au 31 mars 2014 et jusqu'à l'âge de la retraite, soit 65 ans le 1^{er} avril 2021, si le demandeur n'avait pas été licencié le 4 février 2011.

Par courrier du 22 novembre 2013, la CPEV a fourni au Tribunal le résultat des simulations de rentes de retraites. Il ressort de son

courrier que la rente mensuelle de retraite totale du demandeur serait de 2'207 fr. 90 au 31 mars 2014, et de 3'107 fr. au 31 mars 2021.

Par courrier du 6 décembre 2013, l'expert VT. _____ a transmis au Tribunal le complément d'expertise requis. Il a notamment estimé qu'il n'était pas possible de déterminer si la signature du supérieur direct du demandeur apposée sur la plainte pénale avait été contrefaite par le demandeur, puisque la première signature n'était pas constituée de signes graphiques (lettres) et ne pouvait donc être comparée avec l'écriture du demandeur.

Par courrier du 13 décembre 2013, le SPEV a fait savoir au Tribunal que les perspectives salariales du demandeur auraient été de 355'647 fr. au 31 mars 2014 et de 1'144'582 fr. au 31 mars 2021, s'il n'avait pas été licencié le 4 février 2011. Il a joint à son courrier un tableau précisant les montants pour chaque année.

Par courrier du 5 mars 2014, le conseil du demandeur a indiqué que, au vu des informations fournies par la CPEV et par le SPEV le 22 novembre 2013, respectivement le 13 décembre 2013, il chiffrait la perte de salaire subie par le demandeur à 806'727 fr. 90. En outre, la diminution de ses attentes de retraite se monterait à 10'884 fr. par an, montant qu'il conviendrait de capitaliser. Il a finalement précisé que les conclusions du demandeur seraient précisées en fonction des calculs définitifs.

Le 3 novembre 2014, une copie du recours contre la décision de collocation du poste du demandeur rendue par la Commission de recours DECFO-SYSREM ainsi qu'une copie du jugement rendu par le TRIPAC ont été versés au dossier.

Par courrier du 9 décembre 2014, le demandeur a précisé ses conclusions comme suit :

- « I. *Que la décision de licenciement abrupt rendue le 4 février 2011 par le Chef du service de la protection de la jeunesse est nulle et non avenue, respectivement est annulée ;*

- II. *Que l'ETAT DE VAUD est reconnu débiteur de E.S._____ de la somme de Fr. 1'283'436.- (un million deux cent huitante-trois mille quatre cent trente-six francs), avec accessoires légaux à 5% l'an dès et y compris le 1^{er} février 2011. »*

Le courrier précise encore que le montant articulé se compose de la perte de salaire jusqu'à l'âge de la retraite du demandeur, soit 806'727 fr. 90, des pertes d'expectatives LPP se montant à 276'709 fr. après imputation de la prestations de sortie de 256'844 fr., selon le décompte de la CPEV joint au courrier en question, la différence étant représentée par le poste de tort moral.

L'audience d'instruction et de jugement s'est tenue le 12 décembre 2014 en présence des parties. Le défendeur a conclu au rejet des conclusions précisées dans le courrier du 9 décembre 2014. Le demandeur ainsi que l'actuel Chef du SPJ, H._____, ont été entendus. Leurs déclarations ont déjà été reprises dans la mesure utile. La plainte pénale concernant l'affaire « F. L. » ne figurant pas au dossier, il a été convenu que le Président interpellerait le Ministère public pour que soit versée à tout le moins une copie de l'enveloppe ayant contenu la plainte pénale originale. Une fois l'instruction close, les parties ont plaidé. Le Président a clos les débats.

Le 19 décembre 2014, le Ministère public a fait parvenir au Tribunal une copie de la plainte pénale et une copie de l'enveloppe qui la contenait.

Une audience de délibérations s'est tenue le 19 mars 2015. Le Tribunal a pris sa décision à huis clos et en contradictoire et en a confié la rédaction à son Président.

EN DROIT :

I. **a)** Aux termes de son article 2 alinéa 1, la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD ; 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-VD 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 le Service de la protection de la jeunesse. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Le présent litige relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

b) L'article 16 alinéa 1 LPers-VD 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 article 104, l'application supplétive du Code fédéral de procédure civile (CPC ; RS 272). L'article 16 alinéa 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, le demandeur a introduit une procédure de conciliation le 23 mars 2011 afin de contester le licenciement intervenu le 4 février 2011. La conciliation du 10 mai 2011 n'ayant pas abouti, le Tribunal a notifié une autorisation de procéder au demandeur en date du 12 mai 2011. Le 27 juin 2011, celui-ci 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 conteste dans un premier temps la validité du licenciement immédiat pour justes motifs. Il fait valoir que le licenciement est intervenu en temps inopportun et est abusif. En effet, il était en incapacité au moment du licenciement et il lui était impossible de se déterminer dans le délai qui lui avait été imparti, de sorte que son droit d'être entendu aurait été violé.

De l'avis du défendeur, la question des conséquences du licenciement intervenu le 4 février 2011 ne se poserait plus, dès lors que la CPEV a reconnu l'invalidité totale du demandeur à compter du 1^{er} février 2011.

Le Tribunal de céans ayant rejeté la requête du défendeur tendant à rendre un jugement préjudiciel sur ce point, il convient d'examiner en premier lieu cette question.

b) Aux termes de l'article 337 c alinéa 1 du Code des Obligations suisse du 30 mars 1911 (CO ; RS 220), applicable à titre de droit cantonal supplétif en vertu de l'article 61 alinéa 2 LPers-VD, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de durée indéterminée 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. Conformément à l'article 337c alinéa 3 CO, le juge peut de surcroît condamner l'employeur qui a résilié immédiatement le contrat sans justes motifs 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 (art. 337c al. 3 CO). Cette indemnité est due, sauf cas exceptionnel, pour tout congé immédiat injustifié.

Selon l'article 57 alinéa premier LPers-VD, le contrat prend automatiquement fin dès le jour précédant le droit à une prestation d'invalidité totale et définitive. L'article 58 alinéa deux du règlement général d'application de la LPers du 9 décembre 2002 (RLPers-VD ; RSV 172.31.1) précise que dans tous les cas, le droit au salaire cesse dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide conformément aux dispositions de la Loi sur la Caisse de pensions du 18 juin 1984 (LCP ; RSV 172.43), qui indiquait, à son article 54, qu' « *est définitivement invalide l'assuré qui est durablement incapable, ensuite de maladie ou d'accident, de remplir tout ou partie de sa fonction ou d'une autre fonction de substitution et dont le salaire est réduit ou supprimé à titre définitif* ».

Dès lors que le contrat de travail prend fin, de par la loi, avant la résiliation des rapports de travail, le travailleur ne peut faire valoir des prétentions à l'encontre de son ancien employeur ni sur la base de l'article 337c alinéa 1 CO, ni sur celle de l'article 337c alinéa 3 CO. Le fait que la décision de la CPEV admettant l'invalidité soit postérieure à la résiliation du contrat de travail par l'employeur est à cet égard sans pertinence (CREC I 13 mai 2011/175). Ainsi, l'invalidité totale et définitive s'oppose objectivement à la continuation des rapports de travail, de sorte que le congé donné à un employé postérieurement à la date à laquelle il a été reconnu entièrement invalide est nul (TF 8C_910/2011 du 27 juillet 2012, consid. 3.2).

c) En l'espèce, par décision du 21 juillet 2011 (pièce 39), la CPEV a mis le demandeur au bénéfice d'une rente d'invalidité totale avec effet au 1^{er} février 2011, soit trois jours avant le licenciement immédiat pour justes motifs intervenu le 4 février 2011. Force est ainsi de constater que le contrat de travail a pris fin, *ex lege*, soit sans manifestation de volonté, en date du 1^{er} février 2011. Il n'est dès lors pas nécessaire de

déterminer si, en l'espèce, la résiliation immédiate des rapports de travail était justifiée ou non.

Par surabondance, l'on relèvera qu'au dernier état des conclusions du demandeur, il n'était plus question de prétentions liées aux conséquences du licenciement immédiat pour justes motifs. Il en découle que le demandeur a déjà tenu compte des arguments du défendeur concernant les conséquences d'une invalidité définitive sur la décision de licenciement immédiat du 4 février 2011. En outre, la question soulevée par le demandeur dans son courrier du 28 février 2012 tendant à savoir si l'invalidité provisoire ou définitive, n'a plus lieu de se poser. Il a en effet reconnu, dans un courrier du 6 mars 2014, que « *toute réinsertion, même partielle [était] exclue à titre médical* ».

À la lumière des éléments qui précèdent, la conclusion du demandeur tendant à la constatation de la nullité de la décision de licenciement immédiat pour justes motifs rendue le 4 février 2011 par le Chef du SPJ est admise.

III. a) La nullité de la décision de licenciement immédiat pour justes motifs ne saurait toutefois mettre fin au litige. Au contraire, le demandeur a articulé différents moyens fondant ses prétentions en réparation du dommage subi. Ainsi, demeurent litigieuses l'existence d'actes de harcèlement psychologique et les prétentions en réparation du dommage qui en découlent. Le défendeur a par ailleurs reconnu, à l'audience du 29 février 2012, qu'une partie des conclusions de la demande concernaient une atteinte à la personnalité prétendument exercée avant le licenciement.

Le demandeur invoque avoir été victime de harcèlement psychologique (mobbing) de la part de son supérieur direct, I._____, depuis 1999, date à laquelle ce dernier a été désigné en qualité d'adjoint au Chef de service. Il aurait ainsi été brisé et injustement humilié. À ce titre, et au vu des dernières conclusions telles que précisées dans le

courrier de son conseil du 9 décembre 2014, le demandeur prétend à une indemnité pour réparation du tort moral s'élevant à 199'999 fr. 10.

Le défendeur, pour sa part, admet que des tensions existaient au sein du service mais qu'elles ne sont en aucun cas constitutives d'actes de harcèlement psychologique.

b) Selon l'article 5 alinéa 3 LPers-VD, 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. La protection de la personnalité des collaborateurs de l'administration cantonale est également régie par 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).

La jurisprudence admet que les articles 28 et 328 CO qui protègent la personnalité du travailleur trouvent application par analogie en droit public [CREC I 13 mai 2011/175, c. 4 b) aa) et les références citées].

L'article 328 CO protège le travailleur contre les actes de harcèlement psychologique, aussi appelé mobbing, au travail. La notion de mobbing est identique en droit privé et en droit public du travail (WYLER Rémy / HEINZER Boris, Droit du travail, 3^{ème} édition, Berne 2014, p. 349 et les réf.). Le Tribunal fédéral la définit comme « *un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne (la cible) sur son lieu de travail (...). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussé jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée* » (WYLER/HEINZER, op.cit., pp. 348-349 et les réf.). Les attaques de mobbing ne sont pas virulentes, mais au contraire de faible intensité. Il peut s'agir

d'actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, l'interrompre, ne pas tenir compte de ce qu'il dit ou terminer une conversation au moment où il veut y prendre part. Le mobbing peut aussi prendre la forme de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité de son travail ou de la prise à partie systématique du travailleur concerné. Ainsi, ce n'est pas l'intensité des propos mais le caractère répétitif qui fonde l'illicéité du mobbing. Ce dernier a pour conséquence de porter une atteinte psychologique à la personnalité du travailleur, lequel doutera de lui, tombera malade, voire sombrera dans une dépression nerveuse (Chambre des Recours 27 septembre 2005/732, c. 4a).

Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (TF 4A_680/2012, du 7 mars 2013, c. 5.2).

c) En l'espèce, le Tribunal constate en premier lieu que les faits reprochés se sont déroulés sur plus de dix ans, à savoir de 1999 jusqu'au licenciement du demandeur, en 2011. Durant cette période, tous les témoins font état de difficultés relationnelles entre le demandeur et son supérieur direct. Il ressort également des témoignages que l'ambiance de travail n'était pas bonne et que M. I._____ participait largement à sa détérioration.

La volonté de rupture du supérieur direct du demandeur avec « l'ère » de son prédécesseur, M. K._____, a été ressentie par plusieurs collaborateurs. Ainsi, le témoin N._____ a déclaré que M. I._____ ne supportait pas que l'on se réfère à M. K._____ et qu'il avait mentionné à plusieurs reprises que « l'ère K._____ était terminée ». Le témoin F._____ a quant à elle déclaré que M. I._____ aurait bien voulu renvoyer tout le monde à son arrivée. Comme cela n'était pas possible, il tendait des pièges aux collaborateurs, en ce sens qu'il donnait un ordre puis prétendait qu'il avait demandé le contraire. Ces deux témoins ont pris leur retraite, respectivement en 2005 et 2008, de manière anticipée. M. N._____ est parti trois mois plus tôt que la date prévue notamment en raison du comportement de M. I._____. Avant son départ à la retraite,

Mme F._____ avait, à l'instar du demandeur, fait appel au Groupe Impact. La possibilité d'une retraite anticipée ne s'offrait en revanche pas au demandeur, plus jeune que ses deux collègues. À plusieurs reprises, il a néanmoins exprimé son souhait de changer de service, notamment par une note de service à l'attention de M. I._____ et à l'occasion d'un bilan annuel concernant les conflits au travail, bilan que le supérieur hiérarchique du demandeur ne semblait faire que tous les trois ou quatre ans. La hiérarchie n'a cependant pas donné suite aux requêtes du demandeur. En outre, bien qu'il ne soit pas prouvé que M. I._____ ait passé les notes de service du demandeur concernant un changement de service et le comportement de son supérieur à la broyeuse à papier sous ses yeux, il n'en demeure pas moins qu'il ne se souciait pas des revendications de ses collaborateurs. Ainsi, le témoin F._____ a expliqué que les lettres de griefs qu'elle lui avait adressées étaient restées lettre morte et n'avaient jamais été abordées. De même, I._____ avait déclaré au témoin G._____ que si les chefs de groupe avaient un problème, il ne fallait pas qu'ils viennent régler leur litige chez lui, car il ne voulait pas en assumer la responsabilité.

Les collaborateurs entendus en cours de procédure ont unanimement déclaré qu'ils avaient, eux aussi, fait l'expérience du comportement déstabilisant d'I._____. Il rabaisait les collaborateurs, par exemple en faisant remarquer au témoin F._____ qu'il ne savait pas comment elle pouvait engager du personnel sans avoir suivi une formation universitaire, ou encore en hurlant sur le témoin B._____ et en lui reprochant ensuite qu'elle ne savait pas gérer les conflits. Selon ce témoin, la situation était telle, qu'elle avait peur de sortir de son bureau, redoutant les remarques de son supérieur. On soulignera que cette manière de faire est également rapportée par le demandeur. Tous s'accordent également à dire qu'I._____ semait la confusion en donnant des ordres et en affirmant ensuite le contraire. Les collaborateurs, ne sachant plus sur quel pied danser, avaient souvent l'impression d'appliquer des décisions incorrectes et ne pouvaient en référer à leur supérieur hiérarchique, la discussion avec celui-ci paraissant tout simplement impossible.

Le conflit entre le demandeur et son supérieur direct était notoire dans le service, de sorte que le premier cité semble avoir été particulièrement visé par le comportement décrit ci-dessus. Tout comme le témoin B._____, il ne sortait pas de son bureau lorsqu'I._____ était présent. Il devait justifier tous ses déplacements professionnels alors qu'il n'avait jamais triché sur ses heures de travail. Dès qu'il sortait, son supérieur hiérarchique lui demandait où il allait. Cette surveillance accrue, a sans nul doute été humiliante pour le demandeur. Ceci d'autant plus qu'elle n'a semble-t-il été réservée qu'à certains collaborateurs, et particulièrement au demandeur. Ainsi, lorsque des cas de tricherie sur le timbrage dans le service ont été découverts, le demandeur les a dénoncés à son supérieur hiérarchique. Il a déclaré s'être ainsi « *mis dans le rouge* », car cela n'avait pas plu à I._____. Le témoignage de Mme Q._____ confirme ce qui précède. Elle avait en effet évoqué ces problèmes de timbrage avec I._____, lequel lui avait dit qu'il faisait pleinement confiance aux collaborateurs visés. Elle a expliqué avoir compris à demi-mot qu'elle avait intérêt à se taire si elle ne voulait pas perdre son travail, et avait conseillé au demandeur de faire attention lorsqu'elle avait appris qu'il avait également connaissance de ces irrégularités.

Il ressort de ce qui précède que le demandeur a très vraisemblablement été pris pour cible par son supérieur hiérarchique. En effet, la tricherie sur le timbrage représente un manquement grave au devoir de fidélité de l'employeur (cf. notamment TRIPAC, TR10.029601 du 18 juillet 2012, consid. B. c) et réf. cit.). L'absence de réaction du supérieur hiérarchique face à ces agissements détonne par rapport à l'acharnement avec lequel il s'est attelé à relever chaque faux pas du demandeur, dans le but de le rabaisser et de l'exclure.

S'agissant ensuite du retrait de certaines responsabilités, ce sont vraisemblablement des mesures de restructuration qui en sont la cause. Il est également probable que d'autres employés s'en soient vus retirer. Que le demandeur ait mal vécu cette réorganisation n'est certes

pas constitutif d'actes de harcèlement psychologique. En revanche, la manière dont le retrait de certaines responsabilités lui a été communiqué peut représenter un acte hostile. À ce titre, le témoin F. _____ a indiqué, lors de son audition, qu'elle avait eu connaissance d'un retrait de responsabilités la concernant par l'entremise de l'une de ses subordonnées qui lui avait signifié qu'elle n'était plus leur cheffe. Rien au dossier ne laisse penser que la communication s'est faite différemment à l'égard du demandeur. Or cette façon dénigrante de procéder participe sans nul doute à la volonté I. _____ de nuire au demandeur, dans le but, petit à petit, de l'exclure.

Quant au processus de licenciement du demandeur, il attente également à sa personnalité. En effet, une première procédure d'avertissement a été ouverte en juin 2010. Sur la seule base des déclarations du demandeur, elle a été clôturée le 4 octobre 2010. À cette occasion, le Chef de service a précisé qu'il traiterait les « *griefs relativement graves* » formulés par le demandeur à l'égard de l'UAJ et de l'ULF. Aucune pièce au dossier ne démontre que tel a été le cas. En revanche, la pression exercée sur le demandeur n'en a été que plus forte et a atteint son paroxysme lors de l'entretien du 1^{er} novembre 2010. Le demandeur s'y est vu proposer de présenter sa démission alors même qu'il n'avait cessé jusque là de démentir les accusations portées à son encontre, notamment s'agissant de la création d'une fausse réquisition de poursuite. En outre, aucun élément du dossier ne laisse penser qu'à ce moment des démarches avaient été entreprises pour éclaircir les reproches que le demandeur avait formulés à l'égard de l'UAJ et de l'ULF, déjà dans le cadre de la procédure de licenciement ouverte en juin 2010. Dans ce contexte, la proposition faite au demandeur de démissionner est vraisemblablement constitutive d'un acte supplémentaire visant à l'exclure, et qui l'a même brisé puisqu'il a ensuite dû faire face à un épisode dépressif sévère attesté médicalement. L'enquête administrative à son encontre qui a suivi et pour laquelle il a indiqué dans un rapport médical du 31 janvier 2011 (pièce 59) qu'il ne se sentait plus de taille à se battre, n'a fait qu'aggraver son état ; elle marque un niveau de gradation

supplémentaire dans travail de sape mis en place pour l'exclure définitivement.

À l'ouverture de l'enquête administrative, le Chef de service indiquait que « [...] *les déclarations et accusations que vous [le demandeur] avez formulées au sujet de l'UAJ et de l'ULF, voire d'autres unités ou collaborateurs du SPJ [...], nécessitent d'être investigué[e]s pour établir la vérité* » et que l'enquête était par conséquent « *étendue aux autres entités ou collaborateurs du SPJ mis en cause par [le demandeur] comme indiqué ci-dessus* » (pièce 19). Force est toutefois de constater que sur les dix-huit pages du rapport, seules trois pages font état des « *observations et critiques* » du demandeur concernant le fonctionnement du service, et relèvent bien plus de l'analyse de surface que de réelles investigations pour établir la vérité, comme tel aurait dû être le cas. En outre, le rapport mentionne qu'outre le demandeur, l'enquêteur a notamment entendu « *le Chef du SPJ, le Chef de l'ULF, la Cheffe de l'UAJ et diverses employées de secrétariats* ». Or l'enquêteur a déclaré à l'audience du 22 mai 2013, qu'il avait entendu la secrétaire du service, le supérieur direct du demandeur et le Chef de service, et qu'il n'avait pas pu établir qu'il y avait une réelle animosité à l'encontre du demandeur. Le Tribunal n'est dès lors pas en mesure de déterminer si « *diverses employées de secrétariat* » ont bel et bien été entendues. Si tel est le cas, et au vu des témoignages recueillis durant la présente procédure, l'on imagine mal que le rapport ait pu aboutir à la conclusion qu'il n'y avait pas d'animosité à l'égard du demandeur de la part de son supérieur. Ce qui précède conforte l'avis du Tribunal, selon lequel l'enquête administrative a exclusivement été dirigée à l'encontre du demandeur sans prendre en considération les doléances de ce dernier, répétées à maintes reprises, à tout le moins depuis juin 2010. Partant, l'atteinte à la personnalité du demandeur n'en est que plus vraisemblable.

Le Tribunal constate en outre qu'aucune poursuite pénale n'a été introduite à l'encontre du demandeur. Le rapport de l'enquête administrative laisse pourtant fortement supposer qu'il est l'auteur de la fausse réquisition de poursuite ainsi que de la signature contrefaite

apposée sur la plainte pénale « F. L. », et c'est bien sur ces hypothèses que le licenciement est fondé. Il n'appartient pas au Tribunal de déterminer si ces faits sont avérés ou non. En effet, l'on rappellera que la décision de licenciement immédiat pour justes motifs est nulle en raison de l'invalidité définitive du demandeur intervenue antérieurement. Il n'est dès lors pas nécessaire de déterminer si ces faits représentent des justes motifs permettant de licencier le demandeur avec effet immédiat. En revanche, l'absence de poursuites pénales face à des actes constitutifs d'infractions, renforce la conviction du Tribunal selon laquelle ces faits, avérés ou non, ont été utilisés uniquement dans le but d'écarter définitivement le demandeur. Les propos du témoin G._____ confirment ce qui précède. Selon lui, I._____, qui n'arrivait pas à régler son problème de relation avec le demandeur, aurait contacté son Chef de service qui aurait ouvert une enquête. Il a ajouté qu'il ne savait pas s'il y avait eu un complot contre le demandeur pour le licencier mais qu'en tous les cas, le Chef de service avait ouvert une enquête et trois personnes étaient contre le demandeur pour faire ressortir des problèmes qui concernaient uniquement ce dernier.

Par surabondance, il sied encore de rappeler que l'expertise graphologique requise en cours de procédure n'a pas permis d'affirmer ou d'infirmer que la signature apposée sur la plainte pénale « F. L. » était bien de la main du demandeur. Cette incertitude ne rend que plus vraisemblable la thèse du demandeur selon laquelle il a été victime d'une « *machination* ». À tout le moins, en l'absence de preuve, le Tribunal retiendra que cet épisode a manifestement été utilisé comme prétexte pour péjorer la position du demandeur vis-à-vis de son employeur. En outre, ces accusations ont fait l'objet de « *bruits de couloirs* » aggravant ainsi l'atteinte à la personnalité du demandeur par le maintien d'une pression constante et persistante. Le témoin B._____ a par exemple déclaré qu'elle avait entendu parler de la fausse signature de la plainte pénale et qu'elle avait eu connaissance d'autres bruits de couloirs s'agissant des griefs soulevés à l'encontre du demandeur, « *alors que ceux-ci auraient dû rester confidentiels* ». Le témoin Q._____ a pour sa part qualifié ces rumeurs d' « *attentatoires à l'honneur* ».

Le Tribunal relève enfin que le comportement déstabilisant, voire destructeur, d'I. _____ à l'égard du demandeur, est d'autant plus vraisemblable que le défendeur n'a, à aucun moment de la procédure, souhaité faire entendre un témoignage contraire par l'autorité de céans. Tout au plus s'est-il contenté de celui des Chefs de service successifs. Ainsi, l'actuel Chef de service, H. _____, a déclaré qu'aucun collaborateur ne se plaignait de M. I. _____ et que, par exemple, la stagiaire MPC avait souhaité rester dans l'unité de ce dernier, bien qu'elle ait eu la possibilité de travailler dans un autre service. Ce témoignage indirect ne saurait suffire face aux nombreux témoignages contraires et concordants des autres collaborateurs du SPJ.

À la lumière des éléments qui précèdent, le Tribunal de céans estime qu'il existe un faisceau d'indices suffisants pour admettre que le demandeur a été victime de harcèlement psychologique.

IV. a) Le demandeur prétend au versement par le défendeur d'une indemnité pour tort moral. Il ressort de son courrier du 9 décembre 2014, dans lequel il conclut à un montant global de 1'284'436 fr., que l'indemnité pour tort moral représente 199'999 fr. 10. Il allègue que l'incapacité de travail dont il est atteint depuis le 2 novembre 2010 trouve sa cause dans le harcèlement, respectivement le comportement, que lui a réservé sa hiérarchie jusqu'à la fin des rapports de travail. Il aurait été brisé et injustement humilié.

Le défendeur conclut au rejet des prétentions du demandeur. Il estime que le demandeur n'a jamais fait de démarche pour dénoncer des actes de harcèlement psychologique. Il n'existerait en outre aucun lien de causalité entre le contexte professionnel et l'état de santé du demandeur.

b) L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'article 328 CO du fait de son employeur ou d'un autre employé peut, le cas échéant, prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions

fixées par l'article 49 alinéa 1 CO (art. 97 al. 1 et art. 99 al. 3 CO, TF 4A_465/2012, du 10 décembre 2012, c. 3.2 et les réf.).

L'article 7 alinéa 1 RLPers-VD dispose par ailleurs que l'Etat dédommage le collaborateur qui a subi, dans l'exercice de son activité professionnelle, de la part d'un autre collaborateur, une atteinte grave non matérielle ayant entraîné un préjudice.

La violation de l'article 328 CO ne justifie pas, en elle-même, l'allocation d'une indemnité pour tort moral. Un conflit interpersonnel au sein d'une entreprise ne relève pas nécessairement du mobbing. Il faut, de surcroît, que l'atteinte à la personnalité présente une certaine gravité objective et que la victime ressente subjectivement celle-ci de manière suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de lui octroyer une réparation (WYLER/HEINZER, op.cit., pp. 350-351). Ainsi, le montant de la réparation due au titre de l'article 328 CO dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir, sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (CREC I 13 mai 2011/175, c. 4 b) bb)).

De manière générale, il y a lieu de prendre en compte les éléments permettant d'établir le lien de causalité naturelle et adéquate, celui-ci comprenant l'existence d'éventuels facteurs prédisposants (WYLER/HEINZER, op.cit., p. 351).

Il appartient finalement à la victime de porter à la connaissance de l'employeur les faits incriminés lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore (WYLER/HEINZER, op.cit., p. 352).

c) En l'espèce, selon le rapport médical établi le 14 janvier 2011, le demandeur a sombré dans un « *état dépressif avec idées suicidaires suite à des problèmes professionnels* » dès le 2 novembre 2010 (pièce 59), soit au lendemain de l'entretien au cours duquel il lui a été proposé de donner sa démission. Le certificat médical établi par le Dr

ZY._____ mentionne que l'état dépressif du demandeur est en rapport avec un conflit professionnel important et que le demandeur a précisé « *à maintes reprises être blessé et révolté et se sentir injustement traité dans ce conflit* » (pièce 32). Le demandeur a également fait évaluer son état de santé par l'unité de santé au travail de la Polyclinique médicale universitaire, dont les rapports font également mention du lien entre le conflit professionnel et la dépression du demandeur.

Par ailleurs, les témoins entendus ont tous constaté que le demandeur avait été très profondément atteint par le comportement de son supérieur hiérarchique. Les témoins B._____ et F._____ ont même indiqué qu'elles l'avaient déjà vu en pleurs. Le demandeur avait en outre déclaré au témoin F._____ que son honneur avait été bafoué par son supérieur. Le Dr W._____, médecin psychiatre entendue en qualité de témoin a expliqué qu'elle avait relevé, le 12 janvier 2011, que l'état de santé du demandeur était lié aux accusations de refus d'ordres et de création de faux documents auxquelles il devait faire face. Elle a en outre indiqué que le rôle du supérieur hiérarchique du demandeur avait souvent été mentionné pour expliquer le sentiment d'injustice qu'il éprouvait.

Au vu des éléments qui précèdent, la gravité des souffrances psychiques subies par le demandeur est établie tant objectivement que subjectivement. Le Tribunal de céans est en outre convaincu que l'état dépressif sévère dont a souffert le demandeur, et dont il souffrait encore au dernier état des conclusions, est bien le résultat de la situation professionnelle qu'il a vécue, et plus particulièrement du comportement de son supérieur hiérarchique. Cet avis est par ailleurs conforté par les propos du Dr W._____ qui a indiqué qu'il n'y avait pas une symptomatologie dépressive latente chez le demandeur. Ainsi, si le demandeur n'avait pas eu à faire face aux actes persistants et répétés de son supérieur hiérarchique visant à l'évincer, il n'aurait vraisemblablement pas sombré dans une sévère dépression, le conduisant même à avoir des idées suicidaires. Enfin, de tels actes sont propres, selon le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, à entraîner un état dépressif

sévère, comme celui subi par le demandeur. Ce d'autant plus lorsqu'ils sont répétés sur plus de dix ans.

Finalement, le Chef du SPJ ne pouvait ignorer les faits incriminés. Ceux-ci étaient notoires et connus des collaborateurs du service. En outre, les témoignages des précédents Chefs de service, M. D._____ et M. X._____, confirment qu'ils avaient connaissance du conflit entre le demandeur et son supérieur direct. Le témoin D._____ savait qu'I._____ pouvait être perçu comme une personne « *revêche et pénible* », selon lui parce qu'il exigeait le respect des règles mises en place. Il a ajouté que cette rigueur était nécessaire en cette période. M. X._____ a estimé, pour sa part, que les relations difficiles entre le demandeur et son supérieur direct ne semblaient pas remettre en cause le fonctionnement de l'ULF et qu'il s'agissait essentiellement de problèmes managériaux usuels. L'on ne peut que constater que la hiérarchie, en se déchargeant des problèmes internes sur ses subalternes, a vraisemblablement minimisé la gravité du comportement d'I._____ à l'égard du demandeur. L'impact du conflit entre le demandeur et son supérieur hiérarchique sur le fonctionnement de l'ULF semble avoir été la seule préoccupation des Chefs de service successifs. Il n'en demeure pas moins que ceux-ci représentent l'employeur défendeur et qu'il leur appartenait par conséquent de veiller à protéger la personnalité de leurs collaborateurs. Le Tribunal relève en outre que la saisine du Groupe Impact à plusieurs reprises aurait à tout le moins dû inciter la hiérarchie à prendre des mesures sérieuses et adéquates, mais que celle-ci, comme le relève le témoin Q._____, « *a fermé les yeux* » durant plusieurs années.

Le Tribunal estime en définitive que le demandeur a suffisamment prouvé le tort moral subi suite au comportement de son supérieur hiérarchique à son égard, lequel est imputable au défendeur qui n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour mettre un terme à ces agissements. Il convient donc de faire droit à sa conclusion tendant à l'allocation d'une indemnité pour tort moral, mais de réduire le montant de 199'999 fr. 10 allégué à ce titre par le demandeur et qui paraît excessive au regard de la jurisprudence en la matière (cf. notamment arrêt du TF

8C_910/2011 consid. 5.3). Ainsi, l'indemnité sera fixée *ex aequo et bono* à 20'000 fr., pour tenir compte de la durée de l'atteinte, de l'absence de mesures prises par l'employeur et de la souffrance morale endurée par le demandeur.

V. a) Le demandeur fait finalement valoir son droit à la réparation du dommage consécutif aux actes de mobbing dont il a été victime et qui ont conduit à son licenciement ainsi qu'à une invalidité définitive.

Il ressort des écritures, ainsi que de différents courriers du conseil du demandeur, notamment ceux datés du 5 mars 2014 et du 9 décembre 2014, que seules la perte de gain et les pertes d'expectatives LPP, soit le dommage direct de rentes de vieillesse, ont été invoquées par le demandeur. Le Tribunal de céans considère donc que seuls ces deux éléments constituent le montant du dommage allégué par le demandeur.

Le défendeur conclut au rejet.

b) a) Des prétentions en manque à gagner et en perte de rente peuvent être fondées sur l'article 328 CO ou sur les articles 41 ou 97 CO. Quel que soit le fondement de ces prétentions, l'employeur n'est susceptible de répondre des atteintes causées à la santé de son employé que si celui-ci subit un dommage et qu'il existe un rapport de causalité naturelle et adéquate entre les manquements de l'employeur et ledit dommage (CREC I 13 mai 2011/175. c. 5. c) bb)).

Pour ce qui a trait à l'ampleur de la réparation, le Tribunal fédéral indique qu'il convient également de tenir compte de la perte de rentes de vieillesse, provoquée par une réduction du revenu qui survient à la suite d'une atteinte à la capacité de gain (CARRUZZO Philippe, *Le contrat individuel de travail*, Genève Zurich Bâle 2009, p. 290 ; TF 4C_343/2003 du 13 octobre 2004, c. 5.3.1).

b) Le gain manqué se définit comme l'augmentation dont le patrimoine est privé du fait de l'événement dommageable (ENGEL Pierre,

Traité de droit suisse, 2e éd., pp. 716 ss ; ATF 128 III 22, c. 2/aa ; ATF 127 III 543 c. 2b). Il est la conséquence des effets éventuels de l'invalidité médicale sur la capacité de travail. La réparation ne dépend pas d'une suppression ou d'une diminution du gain, qui peut même avoir augmenté, mais d'une incapacité de gagner au-delà de circonstances momentanées ; en d'autres termes, la réparation tend à éliminer les effets de l'atteinte anatomique, physique ou psychique sur la capacité professionnelle et lucrative du lésé (ENGEL Pierre, op. cit., p. 514). La perte de salaire résultant de l'incapacité de gain doit être établie, autant que possible, de manière concrète. Le juge partira du taux d'invalidité médicale (ou théorique) et recherchera ses effets sur la capacité de gain ou l'avenir économique du lésé (ATF 129 III 135, c. 2.2).

Pour déterminer les conséquences pécuniaires de l'incapacité de travail, il faut estimer le gain que le lésé aurait obtenu de son activité professionnelle s'il n'avait pas subi d'accident. Les augmentations ou les diminutions futures probables du salaire du lésé durant la période considérée doivent être prises en compte par le juge. Encore faut-il qu'il dispose pour cela d'un minimum de données concrètes. Il incombe au demandeur, respectivement à la partie défenderesse, de rendre vraisemblables les circonstances de fait dont le juge pourra inférer la probabilité des augmentations ou diminutions alléguées du salaire du lésé (ATF 129 III 135, c. 2.2 et les réf. cit.).

b) c) Un préjudice sur les prestations de vieillesse de l'AVS et de la prévoyance professionnelle peut résulter de la perte de gain subie par le lésé en raison de son incapacité de travail. Toutefois, il ne subit un dommage direct de rente de vieillesse que si, par suite de l'accident, les prestations des assurances sociales versées ensuite de l'accident sont inférieures aux prestations de vieillesse qu'il aurait obtenue sur la base de son activité lucrative s'il n'avait pas eu d'accident. Le dommage direct de rentes de vieillesse correspond à la différence entre les prestations de vieillesse (hypothétiques) probables et les prestations effectivement versées par les assurances sociales (SCHAETZLE/WEBER, *Manuel de capitalisation*, 5^{ème} éd., Zurich 2001, p. 500 ; ATF 129 III 135, c. 3.3). En

d'autres termes, il convient de soustraire des rentes de vieillesse probables les prestations des assurances sociales versées durant la même période que les rentes de vieillesse. En règle générale, les prestations de vieillesse oscillent entre 60 et 70% du salaire brut (Ibidem). Il est possible de calculer le dommage direct de rentes de vieillesse sur la base de l'attestation (ou fiche) d'assurance (feuille de prestations) de la caisse de pensions et des données de la caisse de compensation. Un tel calcul ne s'impose toutefois que pour des lésés d'un certain âge, sauf si manifestement ils ne subissent aucun dommage de rentes de vieillesse (SCHAETZLE/WEBER, op. cit., 5^{ème} éd., p. 501).

Une fois les rentes de vieillesse présumées déterminées, il convient ensuite d'additionner les rentes d'invalidité effectivement allouées au demandeur du fait de son accident, respectivement les prestations futures de l'AVS à hauteur des prestations AI et les prestations complémentaires de la LAA ou de la LPP, dont le total doit être déduit des rentes de vieillesse présumées.

La différence équivaut au dommage direct de rente que le demandeur éprouvera chaque année à partir de l'âge de la retraite, et peut être capitalisée à l'aide de la table M4x (anciennement 1b) de STAUFFER/SCHAETZLE/WEBBER (*Tables et programmes de capitalisation*, 6^{ème} éd., Tome I, Zurich 2013, pp. 148 et 212), si le dommage de perte de gain est calculé jusqu'à l'âge de AVS (SCHAETZLE/WEBER, op. cit., 5^{ème} éd., p. 502).

c) En l'espèce, le droit à la réparation du dommage dépend de l'existence d'un rapport de causalité entre les actes attentatoires à la personnalité subis par le demandeur et les prétentions qu'il fait valoir. Comme le révèlent les nombreux témoignages et les rapports médicaux versés au dossier, l'invalidité du demandeur, et le dommage en résultant, sont consécutifs au harcèlement psychologique dont il a été victime.

Si le demandeur n'avait pas été licencié le 4 février 2011, ses perspectives salariales se seraient chiffrées à **1'144'582 fr.** brut, du jour

de son licenciement jusqu'à la date prévisible de sa retraite, le 30 mars 2021 (courrier de la CPEV du 22 novembre 2013). Le Tribunal se fondera sur ce montant brut, établi par le SPEV à la requête de l'autorité de céans (courrier du SPEV du 13 décembre 2013), étant précisé qu'il appartiendra à l'ETAT DE VAUD de déduire les cotisations du salarié aux assurances sociales.

c) a) De ce montant, il convient d'abord de déduire les rentes d'assurance invalidité versées par la CPEV. En effet, le demandeur a été mis au bénéfice d'une rente d'invalidité totale, conformément à l'article 54 de la Loi du 18 juin 1984 sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (LCP ; RSV 172.43), avec effet au 1^{er} février 2011 (pièce 39). En tant qu'enfants d'un pensionné invalide, les deux enfants du demandeur ont également touché une rente, conformément à l'article 66 LCP. Ces rentes d'enfants ont donc été versées jusqu'à la fin du mois de juillet 2012 s'agissant du fils du demandeur, et jusqu'à la fin du mois d'août 2012 s'agissant de sa fille (pièce 50), soit jusqu'à la fin de leur formation respective. Finalement, la CPEV a également servi au demandeur un supplément temporaire mensuel de 617 fr. 10, dont le montant a été déterminé selon l'article 76 LCP. Toutefois, ce supplément n'a selon toute vraisemblance été versé qu'uniquement durant l'année 2011. En effet, lorsque l'Assurance-invalidité octroie à l'assuré une rente d'invalidité, l'article 78 LCP prévoyait que le montant du supplément temporaire était réduit ou supprimé. En l'occurrence, le demandeur a perçu de l'Assurance-invalidité fédérale une rente d'invalidité totale dès le 1^{er} janvier 2012 (courrier de l'office de l'AI pour le canton de Vaud du 16 août 2013, pièce 50). De février à décembre 2011, la CPEV a versé mensuellement 4'688 fr. 05 au demandeur, soit une rente de base de 2'907 fr., un supplément temporaire de 617 fr. 10, et 581 fr. 55 pour chaque enfant à titre de rente d'enfant (pièce 40). Pour les années suivantes, seul le courrier du conseil du demandeur du 5 mars 2014 fait état d'un montant mensuel de 2'200 fr. à titre de rente versée par la CPEV. Il ressort de ce courrier que ce montant est pris en considération pour la période du 1^{er} février 2011 au 31 mars 2021, soit 122 mois. Or ce mode de calcul ne tient pas compte des prestations mensuelles de 2011 de 4'688 fr. 05, ni des rentes d'enfants d'invalides

servies jusqu'en juillet, respectivement août 2012. En revanche, en l'absence d'autres pièces et conformément au calcul effectué dans le courrier du 5 mars 2014, le Tribunal de céans retiendra que ce montant de 2'200 fr. correspond à la rente de base servie au demandeur dès 2012, année dès laquelle l'Assurance-invalidité fédérale a également versé une rente entière d'invalidité au demandeur, entraînant ainsi vraisemblablement la suppression du supplément temporaire octroyé par la CPEV. Le montant total des prestations mensuelles qui ont été ou seront versées par la CPEV sur la période concernée s'élève donc à **304'491 fr. 80**, soit :

- en 2011 (11 mois) : 51'568 fr. 55 (4'688.05 x 11) ;
- en 2012 : 35'123 fr. 25 ([581.55 x 7] + [581.55 x 8] + [2'200 x 12]) ;
- de 2013 à 2020 : 211'200 fr. (8 x [2'200 x 12]) ;
- en 2021 (3 mois) : 6'600 fr. (2'200 x 3).

Comme vu précédemment, le demandeur perçoit une rente entière de l'Assurance-invalidité fédérale, son degré d'invalidité étant de 100%. La décision de l'Office de l'AI pour le canton de Vaud du 14 juin 2013, produite à l'audience du 21 octobre 2013, précise que le droit potentiel à la rente est né le 2 novembre 2011, mais qu'en raison de la demande tardive du demandeur déposée le 12 juillet 2011, la rente n'a été allouée qu'à partir du 1^{er} janvier 2012. Par décision du 9 août 2013, l'Office de l'AI pour le canton de Vaud, a informé le demandeur que le montant de la rente entière d'invalidité versée mensuellement en 2012 était de 2'320 francs. Durant cette même année, ses enfants ont perçu des rentes d'enfants d'invalidité jusqu'en août, respectivement septembre, pour un montant de 928 fr. chacun. Selon le même courrier, la rente d'invalidité mensuelle pour l'année 2013 s'est élevée à 2'340 fr. jusqu'au mois de juin. La décision du 14 juin 2013 mentionne finalement que, dès le 1^{er} juillet 2013, le montant de la rente d'invalidité du demandeur s'élève également à 2'340 francs. Aucune pièce au dossier ne précisant le montant de la rente pour les années suivantes, il convient de procéder de la même manière que dans le courrier du conseil du demandeur du 5 mars

2014 pour les rentes versées par la CPEV et de retenir le montant mensuel de 2'340 fr. pour la période de juillet 2013 à mars 2021. Ainsi, le montant total des prestations versées par l'Assurance-invalidité fédérale s'élève à 275'226 fr., soit :

- en 2012 : 43'616 fr. ($[928 \times 8] + [928 \times 9] + [2'320 \times 12]$) ;
- en 2013 : 28'080 fr. ($2'340 \times 12$) ;
- de 2014 à 2021 : 203'580 fr. ($2'340 \times 87$).

Les perspectives salariales totales calculées par le SPEV diminuées du total des rentes servies par la CPEV et par l'Assurance-invalidité fédérale constituent le dommage de perte de gain effectivement subi par le demandeur, qui s'élève donc à **564'814 fr. 20** ($1'144'582 - 304'491.80 - 275'276$).

c) b) S'agissant du dommage direct de rentes de vieillesse, il ressort du courrier adressé au Tribunal de céans par la CPEV le 22 novembre 2013 que le montant des rentes de vieillesse présumées serait de 3'107 fr. à la date de la retraite prévisible du demandeur, soit le 31 mars 2021. Par l'intermédiaire de son conseil, le demandeur allègue, dans son courrier du 5 mars 2014, qu'il touche une rente de 2'200 fr. qui ne progressera pas, et que « *toute possibilité de réinsertion, même partielle, est exclue à titre médical* ». Il ajoute qu'il convient de capitaliser ce déficit de 907 fr. par mois ($3'107 - 2'200$) dès l'âge de la retraite, soit 10'884 fr. par année. Le défendeur qui a reçu copie de ce courrier n'a pas contesté cette allégation, de sorte que le Tribunal se fondera sur ce montant pour déterminer le dommage direct de rentes de vieillesse. Joint au courrier du 5 mars 2014, le décompte de sortie au 5 février 2011 établi par la CPEV indique que la prestation de sortie retenue s'élève à 256'844 francs.

Le demandeur étant âgé de 59 ans, le facteur applicable est celui de 11.70 au taux de 3,5% de la table M4x de STAUFFER/SCHAETZLE/WEBBER, 6^e éd., 2013, qui correspond à la table 1b de la précédente édition STAUFFER/SCHAETZLE. Le résultat de l'application de ce facteur à la différence annuelle de rente précédemment calculée est de

127'342 fr. 80 (10'884 x 11.70). Ce montant constitue le dommage direct de rentes de vieillesse subi par le demandeur après imputation de la prestation de sortie de 256'844 francs.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans constate que, suite au constat de violation de la protection de la personnalité du demandeur en raison du harcèlement psychologique dont il a été victime, il se justifie d'allouer au demandeur, un montant brut de 564'814 fr. 20, représentant le dommage de perte de gain, ainsi qu'un montant brut de 127'342 fr. 80 formant le dommage direct de rentes de vieillesse, soit un total brut de 692'157 francs.

VI. Selon décision d'octroi rendue le 18 mars 2011 par le Président du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, avec effet au 1er mars 2011, le demandeur plaide au bénéfice de l'assistance judiciaire.

L'avocat désigné a droit au remboursement de ses débours et à une indemnité, fixée par le juge, en principe dans le jugement au fond ou exceptionnellement en cours de procédure [art. 2 du règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 (RAJ ; RSV 211.02.3)]. S'agissant des honoraires du conseil commis d'office, le tarif horaire est de 180 fr. pour les avocats brevetés (art. 2 al.1 litt. a RAJ). Le conseil juridique commis d'office peut préalablement produire une liste détaillée de ses opérations et une liste de ses débours (art. 3 al. 1 RAJ). La TVA doit être prise en compte, pour autant qu'elle ne l'ait pas déjà été et que l'indemnité soit soumise à l'impôt (art. 2 al. 3 RAJ).

En l'espèce, selon la liste des opérations produite le 12 décembre 2014 par le conseil du demandeur, l'avocat Robert LEI RAVELLO, le temps consacré au traitement du cas se monte à 76 heures et 58 minutes, et les débours à 972 fr. 80. Dans la mesure où le temps consacré annoncé paraît justifié eut égard à la durée et à la complexité de la cause, le montant de l'indemnité d'office allouée au conseil du

demandeur sera par conséquent arrêté à 16'011 fr. 65 [((76.96 x 180 fr.) + 972.80) x 108%].

Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 19'971 fr. 50 (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18 et 22 al. 9 du tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.15) et comprennent les frais d'audition de témoins entendus aux audiences du 22 mai 2013 (150 fr.), du 18 juin 2013 (300 fr.) et du 21 octobre 2013 (100 fr.), ainsi que les frais d'expertise s'élevant à 5'795 fr. 70. Ils sont mis à la charge de l'ETAT DE VAUD qui succombe. Celui-ci versera au demandeur la somme de 6'795 fr. 70 à titre de restitution de l'avance de frais fournie par ce dernier (art. 111 al. 2 CPC).

Selon l'article 3 al. 2, 1ère phrase du tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 (TDC ; RSV 270.11.6), dans les contestations portant sur des affaires patrimoniales, le défraiement est fixé selon le type de procédure et dans les limites fixées par les tableaux prévus à cet effet par le TDC. À cet égard et en règle générale, le tarif horaire moyen usuellement admis est de 350 fr. (rapport explicatif sur le nouveau tarif des dépens en matière civile, p. 6). En outre, les dépens comprennent également les débours nécessaires, qui incluent notamment les frais de déplacement, de téléphone, de port et de copie (art. 19 al. 1 TDC). Ils sont estimés, sauf élément contraire, à 5 % du défraiement du représentant professionnel et s'ajoutent à celui-ci (art. 19 al. 2 TDC).

En l'occurrence, la fourchette de défraiement prévue par le TDC et applicable à la présente cause retient des montants oscillant entre 16'000 fr. et 80'000 francs (art. 4 TDC). Selon la liste des opérations produite le 12 décembre 2014 par le conseil du demandeur, l'avocat Robert LEI RAVELLO, le temps consacré au traitement du cas se monte à 76 heures et 58 minutes, et les débours à 972 fr. 80. Obtenant gain de cause, le demandeur a droit à l'allocation de dépens à titre de participation aux honoraires et débours de son conseil. Ceux-ci seront diminués par 40%, le demandeur obtenant gain de cause sur le principe et non sur la quotité de ses conclusions. Les dépens alloués au demandeur ne seront pas 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. Les dépens dus par le défendeur au demandeur sont dès lors arrêtés à 18'084 francs, débours et TVA compris $(((76,96 \times 350 \text{ fr.}) + 972.80) \times 60\%) \times 108\%$.

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

- I. Les conclusions prises par le demandeur C.S. _____ le 27 juin 2011 sont partiellement admises ;
- II. Il est constaté que la décision de licenciement du 4 février 2011 est nulle ;
- III. Le défendeur ETAT DE VAUD est reconnu débiteur de C.S. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme brute de 692'157 fr. (six cent nonante-deux mille cent cinquante-sept francs) à titre de réparation du dommage, avec accessoires légaux à 5% l'an dès et y compris le 1^{er} février 2011, soit 564'814 fr. 20 (cinq cent soixante-quatre mille huit cent quatorze francs et vingt centimes) à titre de dommage de perte de gain et 127'342 fr. 80 (cent vingt-sept mille trois cent quarante-deux francs et huitante centimes) à titre de dommage direct de rentes de vieillesse ;
- IV. Le défendeur ETAT DE VAUD est reconnu débiteur de C.S. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 20'000 francs (vingt mille francs) à titre d'indemnité pour tort moral ;
- V. Les frais de la cause, arrêtés à 19'971 fr. 50 (dix-neuf mille neuf cent septante et un francs et cinquante centimes), sont mis à la charge du défendeur ETAT DE VAUD ;

- VI.** L'indemnité d'office de Me Robert LEI RAVELLO, conseil de C.S._____, est arrêtée à 16'011 fr. 65 (seize mille onze francs et soixante-cinq centimes), débours et TVA inclus, pour la période du 1^{er} mars 2011 au 12 décembre 2014 ;
- VII.** Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité du conseil d'office laissée à la charge de l'Etat ;
- VIII.** Le défendeur ETAT DE VAUD doit verser à C.S._____ un montant de 18'084 fr. (dix-huit mille huitante-quatre francs), débours et TVA compris, à titre de dépens ;
- IX.** Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

Benoît MORZIER, v.-p.

La greffière :

Charlotte ZUFFEREY

Du 29 octobre 2015

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties.

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

Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de **trente jours** dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe.

La greffière :