



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

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TF23.019403

JUGEMENT

rendu par le

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

le 30 septembre 2024

dans la cause

B. _____ et CAISSE CANTONALE VAUDOISE DE CHÔMAGE

c/ÉTAT DE VAUD

Conflit du travail

Résiliation immédiate (art. 61 LPers-VD)

MOTIVATION

Audiences : 18 avril et 30 septembre 2024

Président : M. Marc-Antoine AUBERT., v.-p.

Assesseurs : MM. Olivier GUDIT et Mathieu PIGUET

Greffier : Mme Daphné RUDAZ, a.h.

Délibérant immédiatement à huis clos, le Tribunal a vu :

EN FAIT :

1.- Né le [...] 1962 et titulaire d'un brevet d'enseignement spécialisé depuis 1999, le demandeur B._____ a été engagé par l'Etat de Vaud, défendeur, en qualité de maître de l'enseignement spécialisé à compter du 1^{er} juin 2000. Ses conditions de travail actuelles sont régies par un contrat de droit administratif conclu le 30 janvier 2003 pour une durée indéterminée au taux de 78,5714% et par un avenant du 1^{er} août 2009 qui l'a classé sur l'échelon 20 de la fonction 14212A. Il a toujours travaillé auprès de l'établissement primaire et secondaire de [...]. A l'occasion de ses vingt ans de service, il a reçu de la Cheffe du département de la formation, de la jeunesse et de la culture une lettre du 3 juin 2020 le remerciant pour la conscience et le dévouement avec lequel il accomplissait sa mission. Il n'a jamais fait l'objet d'un avertissement.

Selon le témoin J._____, directrice dudit établissement, l'on peut dire que les élèves de la pédagogie spécialisée ont des problèmes spécifiques qu'un enseignant comme le demandeur connaît. Ce sont souvent des élèves qui ont besoin d'un étayage ou d'un lien fort avec l'adulte, de sorte qu'une relation de confiance particulière avec les enseignants serait nécessaire.

2.- Durant l'année scolaire 2018-2019, le demandeur a enseigné l'anglais, dans le cadre d'une classe de développement, à la jeune C._____, née le [...] 2002 et arrivée en Suisse à l'âge de douze ans. Au terme de cette année scolaire, cette jeune fille a quitté l'établissement de [...] et n'a plus été l'élève du demandeur par la suite. Selon le témoin J._____, elle aurait suivi une formation [...]. Il s'agit de cours destinés à des élèves qui ont un besoin d'aide particulier, sans toutefois qu'il s'agisse d'une institution à proprement parler.

Dans le cadre de l'instruction pénale dont il est question ci-dessous, demoiselle C._____ a été entendue par le ministère public. Elle a déclaré qu'une complicité s'était développée entre elle et le demandeur, qu'elle l'avait elle-même embrassé pour la première fois alors qu'elle n'était plus son élève et qu'elle était majeure, qu'elle avait eu dans un premier temps des sentiments amoureux pour lui, que les deux intéressés s'étaient mutuellement avoué leurs sentiments et que les siens s'étaient transformés en sentiments amicaux au fil du temps. Le demandeur, pour sa part, a déclaré avoir repris contact avec la jeune femme après son départ de l'école, probablement en 2020, dans un premier temps par messages puis, à son initiative, par téléphone et enfin par des rencontres.

Entendus par le ministère public, le demandeur et demoiselle C._____ ont tous deux déclaré, de façon concordante, qu'ils avaient eu des relations de nature sexuelle à six reprises. L'enquête pénale a été ouverte pour des faits survenus entre le début de 2021 et le 11 février 2022. Dans la présente cause, le défendeur allègue que les relations intimes ont eu lieu alors que demoiselle C._____ suivait encore une pédagogie spécialisée, soit avant le mois de juillet 2021. De son côté, le demandeur a déclaré que la relation était devenue sentimentale à partir de la fin de l'été 2021. Pour les raisons indiquées dans les considérants de droit ci-dessous, il n'a pas été jugé nécessaire de déterminer avec davantage de précision la date des premiers actes de nature sexuelle entre le demandeur et la jeune fille.

3.- Le 11 février 2022, le demandeur et demoiselle C._____ se sont retrouvés dans les sous-sols de l'immeuble locatif dans laquelle celle-ci habitait à [...]. Alors qu'ils se trouvaient dans la buanderie, ils ont été surpris par dame D._____, mère de la jeune fille. La prénommée s'est rendue à l'Etablissement primaire et secondaire de [...]. Elle y a fait un scandale, a rapporté à la secrétaire ce qu'elle avait surpris et a dit qu'elle voulait prendre rendez-vous avec la directrice et dénoncer le demandeur à la police. La directrice J._____ a transmis l'information à un collaborateur de G._____, directeur général adjoint de la DGEO. On lui a simplement

demandé l'âge de la jeune fille. Celle-ci étant majeure, on lui a dit que le demandeur avait droit au respect de sa vie privée et qu'elle serait informée des suites données à la plainte de la mère. Dame J. _____ a pris sur elle de mettre le demandeur au courant lors d'une séance d'information. Elle lui a dit qu'en l'état, il était maintenu à son poste.

Lors de son audition par la police, dame D. _____ a notamment déclaré que sa fille s'était confiée à elle sur la nature de ses relations avec le demandeur, qu'elle effectuait un apprentissage de secrétaire médicale, que tout se passait bien, qu'elle était en bonne santé et qu'elle n'était pas suivie psychologiquement.

Le demandeur et demoiselle C. _____ ne se sont plus vus, ni écrit, depuis le 11 février 2022. Le premier a déclaré avoir promis à la mère de ne plus avoir de contact avec sa fille.

4.- Le ministère public de l'arrondissement de l'Est vaudois a ouvert une enquête contre le demandeur. Entendu comme prévenu, celui-ci a exposé qu'il est marié avec deux enfants et qu'à l'époque, sa femme était très fragilisée pour des raisons de santé. Pour cette raison, il a demandé que le courrier en relation avec son affaire soit adressé à son psychiatre. Par avis du 24 février 2022, le Ministère public l'a informé en substance que l'autorité compétente pourrait être informée de l'enquête ouverte à son encontre et des décisions subséquentes pour exercer ses compétences administratives ou disciplinaires. Par courrier du 8 mars 2022, il s'est opposé à cette communication. Par ordonnance du 5 avril 2022, le Procureur général a notamment autorisé la communication en application de l'art. 75 al. 4 CPP. Le recours du demandeur contre cette décision a été déclaré irrecevable par la Chambre des recours pénale du Tribunal cantonal dans un arrêt rendu le 20 avril 2022.

Il ressort de cette décision, publiée le 15 septembre 2022 sous le numéro 287 et la référence 2022/303, que le demandeur a été entendu par la police le 16 février 2022, qu'il a indiqué avoir été le professeur d'anglais

de demoiselle C. _____ pendant une année entre 2018 et 2019 et avoir probablement repris contact avec elle en 2020 au moyen de messages. Il a expliqué que lors de leurs rencontres, ils auraient eu des contacts sexuels - la première fois à son initiative - à environ six reprises. Bien qu'il conteste avoir profité de la détresse de la jeune fille et de leur lien de dépendance, il a concédé avoir, à son avis, *profité de la situation en tant qu'adulte*.

Par lettre du 15 septembre 2022, le Procureur général a informé le Chef du département de l'enseignement et de la formation professionnelle de l'ouverture d'une instruction pénale contre le demandeur pour des faits susceptibles d'être qualifiés d'abus de détresse. La communication précise qu'elle ne préjuge pas d'une éventuelle condamnation et qu'elle doit être traitée dans le respect de la présomption d'innocence.

La DGEO a ouvert une procédure de licenciement le 4 octobre 2022, ce dont elle a informé l'intéressé par une lettre du même jour. Se référant à l'audition du demandeur par la police, cette communication invoque un manquement face à une ancienne élève qui est propre à rompre le lien de confiance. Un délai au 10 octobre 2022 a été imparti au demandeur pour se déterminer par écrit ou pour solliciter une rencontre.

Le même jour, la directrice J. _____ a reçu pour instruction de convoquer le demandeur pour une mise à pied immédiate, ce qu'elle a fait le lendemain. Le 10 octobre 2022, le demandeur, non assisté, a rencontré le directeur général adjoint de la DGEO G. _____, sa directrice et la responsable de l'unité des affaires juridiques et de la surveillance F. _____.

Par lettre signée le 14 octobre 2022 par le directeur général de la DGEO, le demandeur a été licencié avec effet immédiat. Selon ce courrier, il aurait reconnu l'entier des faits ; il admettrait leur caractère inadmissible et les regretterait ; il éprouverait un sentiment de honte face à l'épreuve qu'il a fait subir à la jeune C. _____. La lettre précise :

« Vous expliquez n'avoir pris conscience de vos actes que lorsque la maman de cette jeune fille vous a découvert [sic] ensemble dans la cave de son immeuble, alors que les rapports que vous avez entretenus avec cette ancienne élève se sont inscrits dans la durée (à tout le moins 1 an) et se sont reproduits à au moins six reprises.

Vous relevez suivre une thérapie depuis 3 ans pour des raisons personnelles et familiales, puis plus particulièrement en lien avec cette affaire depuis le moment où elle a été révélée en février dernier. Je constate que cette thérapie ne vous a empêché de commettre les actes incriminés. »

Il est encore reproché au demandeur d'avoir omis de dire que la jeune fille en question fréquentait un établissement de pédagogie spécialisée au début de la relation et qu'elle l'a fait jusqu'en juillet 2021. En tant qu'enseignant spécialisé en charge de cette élève peu de temps avant le début de la relation intime, il devait savoir que sa capacité cognitive et volitive pouvait être altérée. En outre, il devait être conscient d'un certain ascendant, voire d'une certaine influence qu'il pouvait avoir sur elle. Se référant encore aux déclarations faites par le demandeur à la police, l'auteur de la lettre conclut :

« A l'évidence, vous avez ainsi, dans ce contexte, profité d'un lien de dépendance pour faire subir à la jeune C. _____ des actes à caractère sexuel (attouchements et baisers, au niveau des seins et du sexe, mais pas de rapport complet). »

5.- Le demandeur allègue qu'il a subi une incapacité de travail qui a débuté le 3 octobre 2022 et qui a duré jusqu'au 30 avril 2023.

Selon un certificat établi le 26 octobre 2022 par le docteur K. _____, psychiatre et psychothérapeute à [...], le demandeur a été totalement incapable de travailler du 3 au 31 octobre 2022 pour raisons médicales. Dans cinq autres certificats établis mensuellement, le même praticien a attesté d'une poursuite de l'incapacité de travail au taux de 100 % jusqu'au 30 mars 2023, puis à 50 % du 1^{er} au 30 avril 2023.

Le demandeur a encore produit un certificat daté du 10 mai 2023 qui fait état d'une poursuite de l'incapacité de travail à 100% depuis le 1^{er} mai 2023, mais sans indication de durée.

De janvier à juillet 2022, le demandeur a reçu un salaire mensuel brut de 9'850 fr. 15 compte tenu d'une demi-période supplémentaire. En août et en septembre 2022, il a touché 9'723 fr. 25 brut. En octobre 2022, il a perçu, en chiffres bruts, 4'861 fr. 60 à titre de salaire et 7'697 fr. 55 à titre de 13^{ème} salaire. Les allocations familiales lui ont été versées à concurrence de 400 fr. jusqu'en août 2022.

6.- Le demandeur a fait contrôler son chômage et sollicité des prestations à partir du 10 novembre 2022.

Par communication du 7 février 2023, la Caisse cantonale de chômage a informé la DGEO de la subrogation conférée par l'art. 29 LACI. Par décision du 2 mars 2023, elle a infligé au demandeur une suspension de son droit aux indemnités de 45 jours indemnisables dès le 10 novembre 2022 pour faute grave. Par écriture du 13 avril 2023, le demandeur a formé opposition contre cette décision et sollicité la suspension de la procédure jusqu'à droit connu sur la présente action.

7.- Après avoir signifié au demandeur un avis de prochaine clôture le 2 décembre 2022, le ministère public a rendu son ordonnance de classement le 12 décembre 2023.

Cette décision rappelle les déclarations de la jeune C._____, telles que résumées ci-dessus quant à la genèse de ses relations avec le demandeur. Au surplus, la prénommée a précisé qu'elle était consentante lors des actes à caractère sexuel, qu'elle repoussait le demandeur lorsqu'elle ne voulait pas ou qu'elle le lui disait, et qu'il arrêta. Elle n'a pas fait état de contrainte. Elle a admis avoir été entreprenante dans ses premiers messages. Avant sa dernière rencontre avec le demandeur, elle a échangé avec lui d'autres messages et lui a fait comprendre qu'il lui manquait. C'est pour cette raison qu'il se serait rendu à son domicile. C'est encore elle qui a proposé de descendre à la cave.

Le ministère public a ensuite rappelé les déclarations du demandeur, déjà transcrites ci-dessus. Le demandeur a encore affirmé qu'il n'avait jamais eu d'histoires avec d'autres anciens élèves, qu'il suivait une thérapie avec un psychiatre à raison d'une ou deux fois par semaine, qu'il se rendait dans un groupe de parole et qu'il avait pris toutes les dispositions pour qu'une telle situation ne se reproduise pas. En conclusion, le ministère public a retenu ce qui suit :

« Compte tenu de ce qui précède, soit principalement au vu des déclarations de C._____ et de B._____ ainsi qu'en l'absence d'autres éléments - l'extraction du téléphone portable n'ayant pas apporté d'élément complémentaire (P. 7) -, il n'est pas établi que la prénommée se trouvait dans une [recte] situation de détresse ou de dépendance par rapport au prévenu - à l'exclusion du lien professeur-élève ayant existé par le passé entre eux, ce qui n'est pas suffisant en l'espèce -, plus particulièrement que celle-ci ait eu une influence telle pour déterminer son comportement s'agissant des contacts sexuels entretenus et qu'ils aient été motivés par celle-ci, soit que ce lien ait joué un rôle décisif dans leur survenance et que le prévenu l'ait mis à profit. On peine en outre à discerner une entrave au libre arbitre de C._____ qui, hormis son jeune âge, a elle-même admis avoir ressenti des sentiments amoureux envers B._____. Enfin, l'intention du prévenu - même au stade du dol éventuel - de profiter d'un éventuel lien de dépendance qui aurait pu exister n'est pas établi. On soulignera au surplus, que les faits se sont produits alors qu'il n'était plus le professeur de C._____, qu'elle avait terminé l'école obligatoire et qu'elle était majeure. On précisera enfin, au vu des déclarations tant de C._____ que de B._____, qu'il n'est pas établi que des actes de nature sexuelle se soient produits entre les parties alors qu'elle n'avait pas encore 16 ans (art. 187 CP). »

Les frais de la procédure pénale ont été laissés à la charge de l'Etat. L'indemnité sollicitée par le demandeur pour les dépenses occasionnées lui a été refusée au motif que le litige ne présentait pas de difficulté insurmontable, qu'il avait comparu devant la police et le ministère public sans demander d'assistance et que son avocate ne s'était constituée qu'après l'avis de prochaine clôture.

Par courrier du 18 janvier 2024, le Procureur général a informé le chef du département de l'enseignement et de la formation du classement de la procédure et lui a remis une copie de l'ordonnance du 12 décembre 2023.

8.- Le dossier comprend plusieurs certificats de travail sous forme d'un document initial contesté par le demandeur, d'un contre-projet et d'un document définitif du 16 août 2024, de même que diverses correspondances y relatives. Ce pan du litige ayant été réglé en cours d'instance, il sera renoncé à reproduire ou à résumer ici les différents documents produits.

9.- le 24 juin 2024, le Chef du département de l'enseignement et de la formation professionnelle a édicté la directive n° 194 intitulée *Devoirs du personnel enseignant : interdiction d'entretenir des relations intimes et de pratiquer des actes d'ordre sexuels avec des élèves*. Cette directive, dont une copie a été versée d'office au dossier pour en faciliter la consultation, rappelle les missions de l'école et des établissements de formation obligatoire et contient diverses considérations générales sur les devoirs du personnel enseignant.

Le chapitre intitulé *Comportements proscrits et conséquences* a la teneur suivante :

« Dans toute relation avec des élèves, les membres du personnel enseignant doivent adopter un comportement adéquat.

Il découle de ce qui précède qu'il est interdit au personnel enseignant de l'enseignement obligatoire et postobligatoire d'entretenir des relations intimes ou de pratiquer des actes d'ordre sexuel avec des élèves même si ces dernières ou ces derniers sont consentants ou que l'initiative leur revient ou semble leur revenir.

L'interdiction d'entretenir des relations intimes ou de pratiquer des actes d'ordre sexuel avec des élèves mineurs ou mineurs s'applique même si ces dernières ou ces derniers ne fréquentent pas le même établissement scolaire ou de formation que celui dans lequel le membre du personnel enseignant concerné travaille.

L'interdiction d'entretenir des relations intimes ou de pratiquer des actes d'ordre sexuel avec des élèves majeures ou majeurs s'applique dans la mesure où ces dernières ou ces derniers fréquentent le même établissement scolaire ou de formation que celui dans lequel le membre du personnel enseignant concerné travaille.

Un comportement qui contreviendrait à cette interdiction conduira, en fonction de sa gravité et dans le respect du principe constitutionnel de proportionnalité, à un avertissement ou à la résiliation du contrat de travail de l'enseignante ou de l'enseignant, le cas échéant immédiate pour juste motifs, selon les dispositions de la LPers-VD et du RLPers-VD. Un tel comportement pourra aussi être pénalement relevant. »

Il est notoire que cette directive a été édictée en réaction à plusieurs affaires, largement médiatisées en Suisse romande, de relations entre enseignants et élèves. Selon la presse (édition des 9 et 10 mars 2024 de *24 Heures*), 36 députés de tous les partis du Grand Conseil vaudois ont signé, en mars 2024, une motion demandant au Conseil d'Etat d'interdire les relations intimes entre enseignants et élèves. Comme de telles relations n'étaient pas explicitement interdites dans la loi vaudoise, la motion entendait faire fixer des limites claires et envoyer un signal fort pour éviter certaines tentations de profiter du vide juridique. Selon la chargée de communications de la DGEP citée dans l'article, la DGEP considérait que des relations sexuelles entre membres du corps enseignant et élèves majeures, bien que non explicitement interdites, violaient le contrat pédagogique de l'enseignant, puisqu'elles ne respectent pas l'exigence de distance imposée avec les élèves.

10.- Le demandeur a ouvert action le 13 décembre 2022 par requête de conciliation et reçu une autorisation de procéder datée du 27 janvier 2023 qui a été envoyée à son conseil par pli recommandé du même jour délivré le 2 février 2023.

a) Par demande du 28 avril 2023 reçue le 1^e mai 2023, le demandeur a pris sous suite de frais et dépens les conclusions suivantes :

- I. *Le licenciement immédiat notifié à B. _____ le 14 octobre 2022 est injustifié et nul, respectivement annulé.*
- II. *Ordre est donné à l'Etat de Vaud de réintégrer B. _____ à un poste équivalent à celui que celui-ci occupait jusqu'à présent au sein de l'Administration cantonale.*
- III. *L'Etat de Vaud est le débiteur de B. _____ et lui doit immédiat paiement*
 - *de la somme brute de CHF 5'481.95 (...), plus intérêts à 5% l'an dès le 15 octobre 2022, sous déductions des prestations sociales,*
 - Et*
 - *de la somme brute de CHF 10'963.90 (...) par mois dès le 1^{er} novembre 2022, avec intérêt à 5% l'an dès l'exigibilité des salaires, sous déduction des prestations [recte] sociales.*

- IV. *Ordre est donné à l'Etat de Vaud de verser à B._____ un montant net de 65'783.40 (...), avec intérêt à 5% l'an dès le 15 octobre 2022.*
- V. *Ordre est donné à l'Etat de Vaud d'établir et de remettre à B._____ un certificat de travail de la teneur suivante, dans un délai de cinq jours dès le jugement, sous la menace d'une amende d'ordre de CHF 500.00 (...) par jour d'inexécution :*
- (texte du certificat de travail)*

Le greffe du tribunal a fixé la valeur litigieuse de la présente cause au montant de 82'229 fr. 25 représentant l'addition des montants figurant dans les conclusions III et IV du demandeur, soit 16'445 fr. 85 pour la prétention en salaire et 65'783 fr. 40 pour celle en indemnité.

Dans sa réponse du 5 octobre 2023, le défendeur a conclu, avec suite de frais, au rejet des conclusions de la demande.

b) Par requête du 5 juillet 2023, la Caisse cantonale de chômage est intervenue et a été admise à procéder aux côtés du demandeur par communication du 8 novembre 2023. Elle s'est déterminée sur les allégués des autres parties par un procédé du 4 décembre 2023 et pris des conclusions modifiées en cours d'instance. Elle a produit les décomptes d'indemnités du demandeur pour les deux mois de novembre et décembre 2022, dont il ressort qu'aucune indemnité n'a été versée, puis pour tous les mois d'avril 2023 à mars 2024 dont il ressort que les indemnités brutes du demandeur se sont élevées à 3'905 fr. (soit 3'489 fr. 85 net) en avril 2023, à 9'021 fr. 15 (soit 8'065 fr. 05 net) en mai 2023, à 8'793 fr. 90 (soit 7'879 fr. 40 net) en juin 2023 et à 8'258 fr. 65 (soit 7'385 fr. 65 net) en juillet 2023.

A l'audience du 18 avril 2024, l'intervenante a précisé qu'aucun décompte n'avait été établi pour les trois premiers mois de 2023 en raison de l'incapacité de travail du demandeur pendant cette période, que les versements avaient commencé le 1^{er} avril 2023, que la pénalité contestée de 45 jours avait été partiellement subie à raison de 10 jours en novembre

2022 et de 7 jours en décembre 2022 et que la créance subrogatoire ici invoquée était limitée aux indemnités effectivement servies.

Dans ses conclusions modifiées déposées à l'audience du 30 septembre 2024, l'intervenante a conclu, sous suite de frais et dépens, au paiement par l'Etat de Vaud de la somme de 131'311 fr. 20, avec intérêt à 5% l'an dès le 24 novembre 2023, du chef des indemnités de chômage versées du 1^{er} novembre 2022 au 30 septembre 2024.

c) A l'audience du 18 avril 2024, la cause a été suspendue pour permettre au demandeur et à la défenderesse de se mettre d'accord sur le contenu du certificat de travail du demandeur.

Le défendeur a établi un tel document daté du 16 mai 2024 qui a été accepté par le demandeur. A l'audience du 30 septembre 2024, les parties ont confirmé que la question du certificat de travail avait été réglée et qu'elles avaient ainsi transigé sur la conclusion V du demandeur.

d) Par nova déposés le 30 août 2024, le demandeur a allégué que dans le cadre de son chômage, un programme d'emploi temporaire lui avait été assigné du 19 août au 29 octobre 2024 sous forme d'un stage d'enseignant spécialisé auprès de la Fondation [...], à [...], et qu'il avait sollicité pour ce faire une autorisation de pratiquer que la DGEO avait refusé de délivrer par une communication du 23 août 2023 se référant au licenciement avec effet immédiat.

e) En temps utile, les parties ont sollicité la motivation du jugement dont le dispositif leur a été notifié le 18 octobre 2024.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : LPers-VD, RSV 172.31) en

vigueur depuis le 1er janvier 2003, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg, RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'occurrence, le demandeur travaillait au service de l'Etat de Vaud et les relations de travail qui liaient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Le présent litige, relatif à la fin des rapports de travail du demandeur, relève dès lors de la compétence du tribunal de céans, ce que les parties ne contestent pas.

b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010, RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272). L'art. 16 al. 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 13 décembre 2022 afin de contester son licenciement intervenu le 14 octobre 2022 en prenant des conclusions en paiement. La conciliation n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été rendue le 27 janvier 2023 et notifiée le 2 février 2023 au demandeur, qui a déposé une demande en paiement remise à la poste le 28 avril 2023, soit dans le délai de trois mois prévu par l'art. 209 CPC.

L'action au fond est ainsi recevable.

II. Le demandeur conteste son licenciement avec effet immédiat.

a) Aux termes de l'art. 61 al. 1^{er} LPers-VD, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 1^{er}). Les art. 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif (al. 2). Au vu de la formulation similaire des articles 61 LPers-VD et 337 CO, la jurisprudence fédérale relative à la seconde disposition trouve application dans le cadre de l'interprétation de la première (ATF 8C_800/2016 du 12 décembre 2017, consid. 3.1 et la référence).

Selon la jurisprudence fédérale, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 ; 127 III 351 consid. 4a p. 353 et les références). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; 130 III 28 consid. 4.1; 130 III 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1).

Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité, mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement immédiat (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 129 III 380 consid. 2.2 ; 127 III 351 consid. 4a). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du rapport de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1).

La faute est l'élément essentiel de la justification d'un renvoi immédiat (ATF 4C.349/2000 du 28 mars 2001). La notion de faute est la même que celle figurant aux art. 324a al. 1^{er} et 336c al. 1^{er} let. b CO (Streiff/von Känel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5^e éd., n. 23 ad art. 337 CO). Elle doit être interprétée de manière restrictive (Rehbinder, Commentaire bernois, n. 16 ad art. 324a CO). En principe, des prestations de travail

mauvaises ne constituent pas un juste motif de licenciement immédiat (ATF 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, reproduit in JAR 1999 p. 271, consid. 2b; 4C.249/2003 du 23 décembre 2003 consid. 3.1). Dans son appréciation, le juge doit prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur (ATF 4A_112/2017 du 30 août 2017, consid. 3.2).

b) Le défendeur reproche au demandeur d'avoir eu des relations intimes avec une jeune personne qui était suivie en pédagogie spécialisée. Il est établi que le demandeur, qui est né en 1962, a prodigué des cours d'anglais à la jeune C._____, née le [...] 2002, qui fréquentait alors une classe spécialisée de l'établissement primaire de secondaire de [...], que cette jeune fille a quitté l'école de [...] au terme de sa scolarité obligatoire à la fin de l'année scolaire 2018-2019, qu'elle a ensuite fréquenté jusqu'en juillet 2021 un autre établissement voué à la pédagogie spécialisée, que les deux personnes ont eu des relations de nature intime au plus tôt dès le mois de février de 2021 et au plus tard dès la fin de l'été 2021 et qu'elles ont cessé toute relation après avoir été surprises le 11 février 2022 dans la buanderie de l'immeuble où vivait la demoiselle.

c) De l'avis du tribunal, le comportement du demandeur, enseignant marié largement quinquagénaire qui galantise en cachette avec une jouvencelle qui fut son élève dans les sous-sols d'un immeuble locatif, manque assurément de tenue. Mais il n'appartient pas au juge de se prononcer sur la moralité des actes qui lui sont soumis. La présente cause sera donc strictement examinée à la lumière des règles et des principes juridiques applicables, étant rappelé qu'une liaison extra-conjugale dans un contexte professionnel n'est pas en soi un motif de licenciement immédiat, dans la mesure tout au moins où les relations de travail ne sont pas perturbées (ATF 129 III 380 consid. 3.1).

Sur le plan pénal, le demandeur a bénéficié d'un classement de la procédure dirigée contre lui pour abus de détresse au sens de l'art. 193 al. 1^{er} CP. Selon l'ordonnance de classement, il n'a pas été établi que la victime présumée se trouvait dans une situation de détresse ou de dépendance par rapport au prévenu, ni que son libre-arbitre a été entravé, ni que le demandeur a profité - même au stade du dol éventuel - d'un

éventuel lien de dépendance qui aurait pu exister entre les intéressés. La décision retient que la jeune femme effectue un préapprentissage de secrétaire médicale, qu'elle est en bonne santé et qu'elle n'est pas suivie psychologiquement.

Dès lors que la libre disposition de son corps et de ses sentiments par la jeune C._____, qui était majeure et jouissait de l'exercice de ses droits civils au moment des faits, n'est pas remise en question, le défendeur ne peut rien tirer de la pédagogie spécialisée qu'elle a suivie jusqu'en juillet 2021. Peu importe donc que les relations litigieuses aient commencé alors qu'elle suivait encore cette pédagogie ou plus tard.

d) En droit vaudois de la fonction publique, le demandeur, comme tout collaborateur de l'Etat de Vaud, doit travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration (art. 50 al. 1^{er} LPers-VD), agir de manière professionnelle en toutes circonstances (art. 50 al. 2 LPers-VD) et se montrer digne de la confiance placée en lui (art. 124 al. 2 RLPers-VD). Selon la jurisprudence fédérale, la fonction et la position du travailleur peut entraîner un accroissement des exigences relatives à sa rigueur et sa loyauté (ATF 127 III 86, consid. 2c ; TF 8C_103/2021 du 8 juillet 2021, consid. 3.1.3 ; TF 4A_5/2021 du 9 mars 2021 consid. 3.2). Bien que l'on n'exige pas des enseignants une moralité à toute épreuve digne d'une hagiographie, l'on peut cependant attendre d'eux, de par leurs tâches éducatives, une certaine exemplarité en matière de confiance et d'intégrité.

En l'espèce, le demandeur, comme il l'a admis, a pris l'initiative d'une reprise des contacts téléphoniques, puis physiques, avec son ancienne élève. Il s'est donc appuyé sur son ancienne position d'enseignant pour se rapprocher d'elle. Ce genre de comportement, même en dehors du contexte scolaire, ne manque pas d'interpeller. Le demandeur a d'ailleurs reconnu son caractère inadmissible. L'on peut sérieusement douter que le demandeur aurait noué une relation identique avec la jeune femme s'il n'avait pas été naguère son enseignant. Il a donc fait fructifier, dans une certaine mesure, le lien scolaire et sa situation d'enseignant, donc son emploi au sein de l'Etat de Vaud.

Sous cet angle, l'on peut sérieusement se demander si le demandeur n'a pas contrevenu à ses devoirs au sens de l'art. 59 al. 3 lit. a LPers-VD. Cette question pourra toutefois demeurer indécise dès lors que les justes motifs du licenciement immédiat ici déféré doivent être niés pour les raisons qui suivent.

e) Avec le demandeur, il faut tout d'abord relever qu'au moment des faits litigieux, la jeune C. _____ était majeure et qu'elle n'était plus son élève depuis plus d'une année. Il ne ressort pas des éléments disponibles, notamment du dossier pénal, que sa volonté ait été entravée ou qu'elle n'était pas en mesure de se déterminer librement sur les actes en cause. Comme on l'a vu ci-dessus, la pédagogie spécialisée que cette demoiselle suivait dans un autre établissement n'était pas de nature à créer un lien de dépendance avec le demandeur, ni à faire douter à elle seule - en l'absence d'autres éléments - de sa capacité de discernement. De son côté, le demandeur était en fonction depuis 22 ans sans avoir encouru de reproches. Il semble avoir pris des mesures adéquates pour qu'un tel dérapage ne se reproduise pas, notamment en coupant tout contact avec la jeune fille et en se faisant soigner. Sans être démenti, il a nié avoir eu d'autres histoires semblables. A cela s'ajoute qu'en dehors du scandale provoqué par la mère de la jeune C. _____, le comportement du demandeur ne semble pas avoir perturbé le bon fonctionnement de l'établissement primaire et secondaire de [...] et qu'il n'a pas ébranlé le rapport de confiance entre l'intéressé et sa supérieure. Dans ces conditions, une décision d'avertissement aurait été davantage conforme à la jurisprudence, rappelée ci-dessus, selon laquelle le licenciement avec effet immédiat est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive, en présence d'une faute qui doit non seulement être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; mais qui doit de surcroît avoir effectivement abouti à un tel résultat (cf., pour un arrêt récent concernant une affaire vaudoise, l'ATF 4A-50/2023 du 5 février 2024, consid. 5.1.1 et les arrêts cités).

f) A côté de cela, le tribunal ne peut guère faire abstraction de la directive n° 194 édictée le 24 juin 2024 du Chef du département de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Certes postérieure aux faits et au licenciement litigieux, cette directive n'en consigne pas moins la déontologie des enseignants de l'école vaudoise en matière de relations avec leurs élèves. Il en découle clairement que toute relation est proscrite avec des élèves, même majeurs ou consentants, qui fréquentent le même établissement. L'interdiction ne s'étend aux élèves d'autres établissements scolaires ou de formation que lorsqu'ils sont encore mineurs.

En l'espèce, la jeune C._____, née en [...] 2002, était déjà majeure depuis plus d'une année à la période litigieuse. Comme elle ne fréquentait pas l'école primaire et secondaire de [...], mais un autre établissement, ses relations avec le demandeur ne tombaient pas sous la proscription de la directive actuelle.

Dans ces conditions, et à défaut de toute réglementation spécifique à l'époque des faits, l'on ne saurait sanctionner le demandeur, en application de l'art 61 LPers-VD, pour un comportement certes moralement douteux, mais qui trouverait néanmoins grâce aux yeux de l'Etat en application des directives actuelles. Dans la mesure où les relations nouées entre le demandeur et son ancienne élève ne violent pas les directives édictées depuis lors, qui ont le mérite d'avoir clarifié un flou juridique, ce serait sombrer dans l'arbitraire et ignorer le principe de la *lex mitior* que d'avaliser un congé fondé sur un comportement qui échappe désormais explicitement à une sanction. Il s'en suit que les justes motifs de licenciement immédiat n'étaient pas réalisés en l'espèce.

f) Au vu de cette solution, il n'y a pas lieu de se pencher sur les questions, soulevées par le demandeur, de la tardivité de la réaction du défendeur et de la régularité de l'entretien non verbalisé du 10 octobre 2022.

VI. Selon une jurisprudence bien établie, le licenciement signifié avec effet immédiat, même s'il ne repose pas sur de justes motifs met définitivement fin au contrat de travail en fait et en droit. L'employé ainsi

congédié ne dispose ni d'une action en annulation d'un tel congé, ni d'un droit au maintien des rapports de travail (Aurélien Witzig, Droit du travail, p. 299, n. 843 ; Rémy Wyler et al., Droit du travail, 5^e éd., pp. 8212-822 et les références). Il ne pourra pas non plus demander sa réintégration (Mercedes Novier/Susana Carreira Camarda, Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, in JdT 2015 III 3, p. 36 et les références).

Il s'en suit que les conclusions I et II du demandeur doivent être rejetées sans plus ample examen.

VII. Conformément au renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, il convient de déterminer ce que le demandeur aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1^{er} CO). Selon la doctrine et la jurisprudence relatives à cette disposition, la prétention du travailleur est une créance en dommages-intérêts (ATF du 12 juin 2001 dans la cause 4C.100/2001, consid. 6d et les arrêts cités ; Christian Favre et al., le Contrat de travail, code annoté, n. 1.1 ad art. 337c CO ; Novier/Carreira Camarda, op. cit., p. 37).

Quand bien même le droit vaudois de la fonction publique ne connaît pas de résiliation ordinaire du contrat de travail par les deux parties au sens de l'art. 335 CO, de sorte qu'en dépit du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, l'art. 337c al. 1^{er} CO n'est pas directement applicable dès lors qu'il n'existe pas de véritable *échéance du délai congé*, la jurisprudence s'est généralement référée au délai de l'art. 59 al. 1^{er} LPers-VD pour fixer l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 1^{er} CO en cas de licenciement immédiat sans justes motifs (jugement du 26 avril 2005 dans la cause TR04.027090, M. c/Etat de Vaud ; cf. aussi jugement du 19 décembre 2006 dans la cause TR05.035176, A. c/Etat de Vaud), parfois en se référant en outre aux articles 42 al. 2 et 335c CO ainsi qu'aux devoirs généraux des deux parties (jugement du 19 juillet 2006 dans la cause TR04.025691 H. et cts c/Etat de Vaud ; cf. aussi Novier/Carreira Camarda, loc. cit.).

Il en découle que le demandeur, qui a été rémunéré jusqu'au 15 octobre 2022, a droit à une indemnité équivalente à son salaire dès cette date et jusqu'au 31 janvier 2023 compte tenu d'un délai de congé hypothétique

de trois mois. Il ressort des pièces produites que son salaire brut s'est élevé à 9'723 fr. 25 en septembre 2022 et qu'il a touché 4'861 fr. 60 brut en octobre 2022, ce qui correspond à un demi-mois. Il a donc droit à 3 mois à 9'723 fr. 25 plus un demi-mois à 4'861 fr. 65, soit à 34'031 fr. 40, au titre de salaire pour la période du 16 octobre au 31 janvier 2023. Il convient d'ajouter le treizième salaire qui représentait 810 fr. 25 chaque mois selon les bulletins fournis. Pour la période considérée, il représente 3 mois à 810 fr. 25 plus un demi-mois à 405 fr. 10, soit 2'835 fr. 85. Le total dû au demandeur pendant le délai de congé équivaut donc à 36'867 fr. 25. Le défendeur ne soutient pas que le demandeur a réalisé une épargne par la suite de la cessation du contrat, qu'il a tiré un revenu d'un autre travail ou qu'il a intentionnellement renoncé à un revenu pendant cette période (art. 337c al. 2 CO).

En cours d'instance, le demandeur n'a pas précisément chiffré le montant qu'il réclame *dès le 1^{er} novembre 2022* à titre d'indemnité de l'art. 337c al. 1^{er} CO, montant pris en compte dans la valeur litigieuse à concurrence de 16'445 fr. 85 à défaut de conclusions actualisées. Cependant, comme on le verra ci-dessous, la conclusion du demandeur tendant à une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO ne lui sera que partiellement allouée. Dans ces conditions, le tribunal estime qu'il ne statuera pas *ultra petita* en fixant l'indemnité de l'art. 337c al. 1^{er} CO au montant de 36'867 fr. 25 ci-dessus.

VIII. Le demandeur réclame en outre l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO à concurrence de six mois de salaire.

a) Selon cette disposition, applicable en vertu du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, le juge peut, en cas de licenciement immédiat injustifié, condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, mais qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire. Les critères de fixation sont notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi

que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb ; 121 III 64 consid. 3c). Le versement de l'indemnité constitue la règle et il ne peut y être renoncé qu'en présence de circonstances exceptionnelles dans lesquelles, malgré le caractère injustifié du licenciement, le versement d'une indemnité de caractère punitif n'apparaît pas justifié (ATF 4C.67/2003 du 5 mai 2003, consid. 4.3 non publié aux ATF 129 III 380 ; ATF 121 III 64 consid. 4C). Son octroi suppose cependant un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas des circonstances qui lui sont imputables (ATF 116 II 300 consid. 5a in fine).

b) En l'espèce, le tribunal retiendra d'abord que les rapports de travail ont duré plus de vingt ans. Cependant, cet élément doit être largement tempéré par les circonstances du licenciement. Bien que non fondé sur de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, le congé litigieux a été motivé par des considérations de moralité largement partagées par l'opinion publique dans le contexte actuel de sensibilité à la problématique du harcèlement sexuel et de débats politiques sur les rapports intimes entre enseignants et employés. Il n'a donc pas été donné de façon particulièrement légère, ni signifié de manière particulièrement vexatoire. Selon la jurisprudence, l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO a une double finalité : punitive et réparatrice (ATF 123 III 391 consid. 3c). Sous l'angle punitif, il convient de ne pas sanctionner trop sévèrement le défendeur, qui a péché par excès de sensibilité en voulant intervenir comme gardien des bonnes mœurs dans un domaine controversé et dans le cadre d'une certaine insécurité juridique. Sous l'angle réparateur, le demandeur a obtenu davantage ce qu'il réclamait en application de l'art 337c al. 1^{er} CO et perçoit en outre des indemnités de chômage. Il faut cependant voir que son avenir professionnel paraît restreint, ce qui ressort de ses interactions avec la DGEO telles qu'alléguées dans ses nova du 30 août 2024. Tout bien considéré, une indemnité correspondant au salaire pendant un mois, arrondie à 10'000 fr., paraît équitable et sera allouée au demandeur.

IX. En définitive, le demandeur a d'abord droit aux montants suivants en application de l'art 337c al. 1^{er} CO :

- 4'861 fr. 65 à titre de solde de salaire pour le mois d'octobre 2022 ;
- 405 fr. 10 (soit la moitié de 810 fr.25) à titre de 13^{ème} salaire pour octobre 2022 ;
- 29'169 fr. 75 représentant 3 mois de salaire à 9'723 fr. 25 l'unité ;
- 2'430 fr. 75 à titre de treizième salaire (3 fois 810 fr. 25) pour ces trois mois ;

Hormis les cotisations de prévoyance professionnelle, les cotisations sociales devront être perçues sur ces indemnités (Wylér et al., op. cit., p. 834) qui totalisent 36'867 fr. 25.

En application de l'art. 337c al. 3 CO, le demandeur a en outre droit à une indemnité de 10'000 fr. qui ne sera pas soumise aux cotisations sociales (ATF 123 V 5).

Le demandeur réclame l'intérêt moratoire à partir du 15 octobre 2022, jour de réception de la lettre de licenciement de la veille.

A l'instar de nombreux auteurs (Wylér et al, op. cit., p. 840 et les références), la jurisprudence vaudoise et le Tribunal fédéral ne font pas de distinction entre les différentes indemnités de l'art. 337c CO et sont d'avis que toutes sont exigibles et portent intérêt dès le licenciement immédiat (Cour civile Lopes c/Roethlisberger, 8 mars 2000 ; CREC von Arx c/Sun Store SA, 1^{er} septembre 2004 ; ATF 4C.291/2005 du 13 décembre 2005, consid. 5.2 in fine).

Il s'ensuit que l'intérêt moratoire réclamé par le demandeur lui sera alloué dès le 16 octobre 2022, lendemain de la réception de sa lettre de licenciement.

Au vu de l'accord trouvé en cours d'instance sur le texte du certificat de travail du demandeur, il n'y a pas lieu de statuer sur la conclusion V du demandeur qui doit être considérée comme retirée.

X. La Caisse cantonale vaudoise de chômage, qui est valablement intervenue en cours de procédure, a ouvert en faveur du demandeur un délai-cadre d'indemnisation courant du 10 novembre 2022 au 9 novembre 2024 et fixé l'indemnité journalière du demandeur à 390

fr. 45 sur la base d'un gain assuré de 10'591 francs.

a) Au vu de l'admission de l'action, l'intervenante est subrogée à son assuré, lequel n'a plus de légitimation active pour faire valoir un dédommagement à concurrence des indemnités reçues (JAR 1984 p. 198 ; JAR 1981 p. 171 ; Rehbinder, op. cit., n. 6 ad art. 337c ; Streiff/von Känel, op. cit., n. 11 ad art. 337c).

b) Compte tenu de l'incapacité de travail du demandeur, puis d'une pénalité, aucune prestation n'a été effectuée avant le mois d'avril 2023. Il ressort des décomptes produits que le demandeur disposait d'un droit de 520 jours au 1^{er} avril 2023, qu'il a touché 20 indemnités journalières de 195 fr. 25 (soit à 50 % compte tenu d'une incapacité partielle de travail) en avril 2023 pour un total brut de 3'905 fr., puis 23 indemnités journalières entières en mai 2023 pour un total brut de 9'021 fr. 25, 22 indemnités journalières en juin 2023 pour un total brut de 8'793 fr. 90 et 21 indemnités journalières en juillet pour un total brut de 8'258 fr. 65. Sur ces montants, l'intervenante a prélevé et fait suivre les cotisations sociales usuelles.

Les prestations de chômage ci-dessus représentent 29'798 fr. 70 en chiffres bruts.

c) A la différence du demandeur, l'intervenante a expressément étendu ses conclusions à la période postérieure au délai ordinaire de congé. A juste titre dès lors que le droit du travailleur licencié sans justes motifs au salaire pendant le délai de congé bénéficie de la suspension prévue par l'art. 336c CO, disposition applicable par analogie (art. 60 al. 5 LPers-VD ; Wyler et al., op. cit., p. 832). Compte tenu de la durée des rapports de service supérieure à 6 ans, la suspension peut atteindre 180 jours (art. 336c CO).

En l'espèce, il ressort des certificats produits et des allégués du demandeur que celui-ci été incapable de travailler, totalement ou partiellement, à partir du 3 octobre 2022 et jusqu'au 30 avril 2023 au mois, voire même jusqu'en mai 2023. Il a donc épuisé la période de protection maximale de 180 jours qui a couru du 15 octobre 2022, jour de réception de la lettre de licenciement, au 12 avril 2023. Le délai de congé hypothétique de trois mois a donc couru du 13 avril au 13 juillet 2023 et

doit être étendu au 31 juillet 2023 an application de l'art. 336c al. 3 CO. Il s'ensuit que l'intervenante peut prétendre au remboursement, par voie de subrogation, des prestations qu'elle a allouées au demandeur jusqu'au 31 juillet 2023, mais pas au-delà. Comme il a été vu ci-dessus, ces prestations se sont élevées à 29'798 fr. 70 en chiffres bruts. C'est donc ce montant qui sera alloué à l'intervenante, qui n'est pas liée par les conclusions de son assuré. Il ne sera pas déduit des montants à verser au demandeur dès lors qu'il concerne une période postérieure au 31 janvier 2023.

XI. Au vu de la valeur litigieuse qui se monte à 82'229 fr. 25 pour les seules conclusions chiffrées du demandeur, la procédure n'est pas gratuite, mais soumise aux frais effectifs et à la moitié des émoluments ordinaires (art. 16 al. 6 et 7 LPers-VD). Les frais de la cause se montent à 5'100 fr, soit 2'500 fr. pour le demandeur et pour l'intervenante, ainsi que 100 fr. pour l'audition du témoin J._____.

Le demandeur obtient gain de cause sur le principe de son action, mais ses conclusions chiffrées sont largement réduites. Au vu du sort de la cause, il convient donc de lui allouer des dépens réduits d'un tiers (art. 106 al. 2 CPC).

Selon l'art. 5 al. 1^{er} Tarif civil applicable à la procédure simplifiée suivie par le Tripac (art. 108 CDPJ applicable en vertu de l'art. 16 al. 1^{er} LPers-VD) indépendamment de la valeur litigieuse (CACI 313 du 5 septembre 2016, consid. 2.3 ; Novier/Carreira, Panorama de la jurisprudence récente du TRIPAC, in JdT 2015 III 3, p. 46), le défraiement de l'avocat pour une valeur litigieuse de 30'000 fr. à 100'000 fr. se fixe dans une fourchette de 2'000 fr. à 10'000 francs. Les débours nécessaires sont estimés, sauf élément contraire, à 5 % du défraiement en première instance (art. 19 al. 2 Tarif civil).

En l'espèce, le tribunal a tenu deux audiences. Les écritures des parties principales comportent 106 allégués et l'intervenante a produit plusieurs

petites écritures. Quand bien même une telle ampleur ne reflète pas encore une cause ayant nécessité un travail extraordinaire au sens de l'art. 20 al. 1^{er} Tarif civil, la valeur litigieuse se situe dans le haut de la plage tarifaire. Tout bien considéré, le tribunal fixera le montant maximum des dépens à un montant arrondi à 7'500 francs. Compte tenu de l'abattement d'un tiers, le montant alloué au demandeur à titre de dépens sera donc fixé à 5'000 fr. plus 250 fr. de débours (5 %) et 450 fr. de TVA en chiffres arrondis, soit 5'700 fr. au total.

L'Etat de Vaud et l'intervenante, qui ont procédé par le truchement de mandataires internes, n'ont pas droit à des dépens.

Au vu de l'admission partielle des actions du demandeur et de l'intervenante, les frais de Justice seront répartis à raison d'un quart pour le demandeur par 1'275 fr., de la moitié pour le défendeur par 2'550 fr. et d'un quart pour l'intervenante par 1'275 francs.

XII. Me Vanessa Chambour, avocate à Lausanne, a été désignée comme conseil d'office du demandeur par prononcé du 29 décembre 2022. Elle sera relevée de sa mission.

En cours d'instance, Me Chambour a déjà été indemnisée, par prononcé du 15 février 2024, pour ses opérations accomplies jusqu'au 31 décembre 2023. Pour la période du 1^{er} janvier au 3 octobre 2024, elle a produit un décompte final faisant état de 24,05 h consacrées à la cause, lequel peut être approuvé. Au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 litt. A RAJ), ce travail représente 4'329 fr. auquel il faut ajouter 5 % de débours forfaitaires (art. 3bis al. 1^{er} RAJ), soit 216 fr. 45, et 240 fr. pour deux vacations (JdT 2013 III 3), soit 4'785 fr. 45 plus 8,1% de TVA (387 fr. 60) pour un total arrondi à 5'173 francs qui lui sera alloué à titre d'indemnité d'office.

Les frais du conseil d'office du demandeur sont provisoirement laissés à la charge de l'Etat. Le demandeur devra les rembourser dès qu'il sera en mesure de le faire.

* * *

Par ces motifs,
Le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale,
statuant au complet et à huis clos,
p r o n o n c e :

- I.** L'action du demandeur est partiellement admise.
- II.** L'action de l'intervenante est partiellement admise.
- III.** L'Etat de Vaud doit à B. _____ le montant de 36'867 fr. 25 (trente-six mille huit cent soixante-sept francs et vingt-cinq centimes), sous déduction des charges sociales, avec intérêt à 5% dès le 16 octobre 2022.
- IV.** L'Etat de Vaud doit à B. _____ la somme de 10'000 fr. (dix mille francs), avec intérêt à 5% dès le 16 octobre 2022.
- V.** L'Etat de Vaud doit à la Caisse cantonale de chômage le montant de 29'978 fr. 70 (vingt-neuf mille neuf cent septante-huit francs septante).
- VI.** Les frais de justice, arrêtés à 5'100 fr. (cinq mille cent francs), sont mis à la charge de B. _____ à concurrence de 1'275 fr. (mille deux cent septante-cinq francs), à la charge de la Caisse cantonale de chômage à concurrence de 1'275 fr. (mille deux cent septante-cinq francs) et à la charge de l'Etat de Vaud à concurrence de 2'550 fr. (deux mille cinq cent cinquante francs), la part de B. _____ étant provisoirement laissée à la charge de l'Etat.

- VII.** Si la motivation du jugement n'est pas demandée, les frais de justice, arrêtés au montant réduit de 4'100 fr. (quatre mille cent francs), seront mis à la charge de B._____ à concurrence de 1'025 fr. (mille vingt-cinq francs), à la charge de la Caisse cantonale de chômage à concurrence de 1'025 fr. (mille vingt-cinq francs) et à la charge de l'Etat de Vaud à concurrence de 2'050 fr. (deux mille cinquante francs), la part de B._____ étant provisoirement laissée à la charge de l'Etat.
- VIII.** L'Etat de Vaud doit verser à B._____ la somme de 5'700 fr. (cinq mille sept cent francs) à titre de dépens.
- IX.** Me Vanessa Chambour est relevée de sa mission de conseil d'office de B._____.
- X.** L'indemnité d'office de Me Vanessa Chambour, conseil de B._____, est fixée à 5'173 fr. (cinq mille cent septante-trois francs), vacations, débours et TVA compris, pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 30 septembre 2024.
- XI.** B._____, bénéficiaire de l'assistance judiciaire, est tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité de son conseil d'office laissés provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire.
- XII.** Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

La greffière :

Marc-Antoine AUBERT, v.-p.

Daphné RUDAZ, a.h.

Du

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 :