TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TF23.022423

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES

DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

le 13 juin 2024

dans la cause

E._____ c/ Etat de Vaud

MOTIVATION

*****

Audiences : 5 février, 22 avril et 12 juin 2024

Présidente : Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Assesseurs : M. Eric TORIEL et Mme Farinaz FASSA RECROSIO

Greffière : Mme Daphné RUDAZ, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 12 juin 2024 le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. E._____ (ci-après : le demandeur) a été engagé par l'Etat de Vaud le 1er août 2011, plus précisément par la Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée (DGEO, ci-après : le défendeur). Il a exercé plusieurs fonctions en lien avec l'enseignement.

2. **a)** Entre 2014 et 2016, le demandeur a notamment fonctionné à la Direction de la DGEO.

b) Entre 2016 et 2019, le demandeur a été affecté à l'établissement primaire et secondaire de [...] en qualité d'enseignant.

c) Au mois d'août 2019, le demandeur a été affecté à l'Établissement primaire et secondaire de [...]. Il y enseignait le latin et l'histoire à un taux de 80%.

d) Au mois de janvier 2020, le demandeur ainsi que ses élèves ont créé une exposition dans la bibliothèque de l'Établissement primaire et secondaire de [...]. De ce fait, il a été régulièrement en contact avec la bibliothécaire B._____. L'exposition a été suspendue jusqu'à ce que la situation sanitaire en lien avec COVID-19 s'améliore. Elle a été reprise en octobre 2020.

e) Lors du semi confinement du printemps 2020, le demandeur a eu quelques échanges *WhatsApp* et *Messenger* avec B._____. Le demandeur lui a proposé d'aller boire un verre chez lui, notamment dans le but de lui présenter son épouse.

Au mois de juin 2020, le demandeur a proposé à B._____ de venir faire des grillades chez lui. Elle a accepté l'invitation puis a finalement décliné au motif que cela la mettait mal à l'aise et qu'elle ne préférait ainsi pas venir. Elle a ajouté qu'il avait parfois une attitude difficile à décrypter pour elle, qui lui donnait l'étrange impression qu'il attendait quelque chose d'elle, ce qui la mettait mal à l'aise. Il lui a répondu qu'il était navré et qu'il n'en était rien.

Le demandeur a ainsi décidé de cesser tout contact avec B._____.

f) En octobre 2020, la direction a autorisé le demandeur à relancer son exposition.

g) En février 2021, le demandeur, croyant que la bibliothécaire était absente, est allé chercher les clés de la bibliothèque au secrétariat du collège afin que ses élèves lui fassent une visite guidée de l'exposition. Il s'est finalement avéré que la bibliothécaire était présente sur son lieu de travail.

h) Le 4 février 2021, B._____ a adressé un courriel au demandeur dans lequel elle mentionne notamment :

> *« J'ai trouvé très culotté de ta part d'aller te procurer la clé de la bibliothèque avant même de m'avoir consultée. Tu as mon numéro privé ainsi que le numéro de la bibliothèque, un coup de fil ou même un simple SMS aurait été la moindre des politesses.*
> *Aucun enseignant ne s'est jamais permis de faire cela. [...] Sache que j'ai vécu ton irruption comme une intrusion irrespectueuse. »*

i) Le 7 février 2024, le demandeur a adressé un courriel à B._____ dont le contenu est le suivant :

> *« Comme évoqué, les élèves de 11e latin doivent se rendre à la bibliothèque les jeudis en P1 dès cette semaine jusqu'aux vacances de Pâques pour des recherches documentaires. Nous occuperons l'espace à l'arrière de la bibliothèque. Si la bibliothèque devait être prise à ce moment-là, merci de m'en informer par retour de mail. »*

j) Le 18 février 2021, C._____, le directeur de l'établissement primaire et secondaire de [...] (ci-après : le directeur), a envoyé un courriel au demandeur, le convoquant à son bureau pour s'entretenir au sujet de propos rapportés à son égard quant à l'enseignement dispensé par celui-ci.

k) Le 19 février 2021, un entretien s'est tenu entre le demandeur, son épouse Q._____, F._____, doyenne, ainsi que C._____. Un procès-verbal a été tenu.

l) Il ressort de ce dernier que le directeur a questionné le demandeur sur sa collaboration avec B._____. Le demandeur lui a expliqué que pendant le confinement, elle l'avait contacté par *WhatsApp* et qu'il l'avait invitée pour des grillades chez lui. Cette dernière ayant décliné cette invitation, le demandeur avait donc pris ses distances.

La fréquentation du demandeur et de ses élèves de la bibliothèque a également été abordée. Le directeur a expliqué au demandeur que B._____ a prétendu avoir reçu des invitations avec insistance de la part du demandeur mais que cela n'avait pas été nommé comme étant du harcèlement sexuel. Il a également informé le demandeur qu'il n'était pas souhaitable que ce dernier se rende à la bibliothèque, que le directeur mettait fin à son exposition et que la récupération des objets allait se faire en présence du Conseil de direction.

m) Le directeur C._____ a ensuite questionné le demandeur sur son enseignement.

Il lui a rapporté des plaintes de la part de la mère d'une élève, notamment sur des propos tenus par le demandeur en lien avec la sexualité ou à sa vie sentimentale en présence d'élèves, et en particulier d'avoir dit à une élève qui porte le même nom que sa

femme : « *il me sera difficile de ne pas t'appeler ma chérie* ». Le demandeur a expliqué qu'il est possible qu'il ait dit cela et qu'il n'y voyait qu'une blague. La même mère a affirmé que le demandeur aurait dit : « *L'épée qui pend le long du corps du chevalier représente le pénis, le fourreau le sexe de la femme, que l'épée va dans le fourreau tout comme le pénis va dans le sexe de la femme* », ce que le demandeur a nié. Le directeur a alors affirmé au demandeur que sa confiance en ce dernier était ébranlée. Il lui a fait part de plusieurs témoignages d'élèves et de parents s'inquiétant des méthodes pédagogiques du demandeur et du lien avec le programme. Le directeur a informé le demandeur qu'il viendrait voir certaines de ses leçons.

n) Le demandeur a fait état de sa volonté de porter plainte contre la bibliothécaire.

3. Le demandeur a ensuite été en arrêt maladie du 1er mars au 12 mars 2021.

4. **a)** Le 8 avril 2021, le demandeur a déposé une plainte pénale contre la bibliothécaire de l'Établissement primaire et secondaire de [...], B._____.

b) Le 29 avril 2021, le directeur a fourni au Ministère public de l'arrondissement de Lausanne plusieurs documents requis dans la procédure de de plainte à l'encontre de B._____, notamment un suivi des échanges entre ce dernier et la bibliothécaire ainsi que les messages. Il en ressort que la première plainte que B._____ a adressé au directeur datait du mois de janvier 2021.

5. Le 4 mai 2021, le demandeur a été informé par le directeur d'un courrier de parents de cinq élèves de 11ème année de l'option spécifique de latin et en a reçu copie.

6. **a)** Le 5 mai 2021, un deuxième entretien s'est tenu en présence du demandeur, de son épouse, du directeur, de D._____, doyen et de I._____, secrétaire.

L'entretien a porté sur les tests significatifs de latin, le comportement du demandeur ainsi que de son rôle en tant que Praticien Formateur (PRAFO).

b) Le directeur a fait mention du premier test significatif et relevé que le demandeur n'avait pas le droit de mettre une note pour l'année 2021 sanctionnant un travail effectué l'année précédente. S'agissant du deuxième test significatif, le demandeur a admis que malgré quelques bons résultats, l'ensemble des copies étaient catastrophiques. Pour finir, la troisième évaluation de l'année portait sur un chapitre qui n'avait pas encore été abordé en classe en raison d'une erreur du demandeur qui avait confondu les chapitres. Le directeur a fait remarquer au demandeur qu'il ne restait que 4 semaines avant les examens de certificat et que les élèves devaient alors être évalués encore trois fois. Il lui a également fait remarquer que l'objectif de l'évaluation était de permettre aux élèves de comprendre quel était le niveau de leurs compétences et, le cas échéant, d'adapter leur travail en conséquence. Le demandeur a alors rétorqué « *cette année ne s'est pas passé comme prévu, à cause du COVID et de l'affaire avec la bibliothèque* ». Il a également affirmé ne pas avoir pu suivre les élèves comme il le faisait habituellement. Le directeur a attiré l'attention du demandeur sur l'importance d'un retour formel et régulier sur le travail des élèves et l'a informé que certains élèves pensaient changer d'option.

c) Dans un second temps, le directeur a abordé la problématique rapportée par les parents quant à des propos tenus par le demandeur sur son enrichissement, ses véhicules et ses propriétés immobilières. Le demandeur a indiqué penser qu'il s'agissait d'une interprétation des élèves car il a affirmé ne pas en avoir parlé.

d) Le directeur a fait part de son questionnement quant au rôle de PRAFO du demandeur, en raison des notes évoquées ci-dessus et du contenu de ses cours. Il a également indiqué que sa confiance était encore plus ébranlée et ne pas savoir s'il allait maintenir le demandeur dans cette fonction.

e) Pour finir, le directeur a exprimé son mécontentement quant au fait que le demandeur ait mêlé les élèves au démontage de l'exposition.

7. **a)** Par courrier du 22 juin 2021, le conseil du demandeur a indiqué au directeur que le demandeur était très impacté sur le plan médical par l'interdiction de se rendre à la bibliothèque et le démontage de l'exposition sur la Rome antique qui s'y trouvait, le retrait de sa tâche de PRAFO ainsi que la suppression de ses heures d'enseignement de latin. Il lui a suggéré une médiation avec le groupe Impact pour « *envisager la rentrée du mois d'août de manière sereine* ».

b) Le 8 juillet 2021, le directeur a répondu au conseil du demandeur qu'il souhaitait également rencontrer le demandeur avant la rentrée, sous la conduite de la Direction des ressources humaines de la Direction générale de l'enseignement obligatoire.

Compte tenu de l'état de santé du demandeur ainsi que des agendas chargés des différents interlocuteurs de la DGEO, la séance n'a pas pu se tenir dans un bref délai.

c) Le 18 janvier 2022, une séance de discussion s'est tenue sous la conduite de la Direction des ressources humaines de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, en présence du demandeur, de G._____, directeur général adjoint DRHAJ, du directeur de l'Établissement primaire et secondaire de [...], de H._____, spécialiste RH, et du conseil de l'époque du demandeur, Me Kathleen HACK.

d) Le 26 février 2022, Me Kathleen HACK a adressé un courriel à H._____ afin de laisser une trace écrite de la séance du 18 janvier 2022. Elle relève que « *compte tenu du manque de confiance réciproque entre C._____ et E._____ il a été convenu que ce dernier, lorsque sa santé le permettra, reprendra progressivement une activité professionnelle dans un autre collège de la région lausannoise, selon les besoins de la DGEO et en discussion avec E._____, tel que précisé par G._____* ». Elle souligne par ailleurs que la santé du demandeur était lourdement impactée suite aux accusations dont il avait fait l'objet à [...] et informe la DGEO que son client était en incapacité totale de travail jusqu'au 31 mars prochain.

8. **a)** En date du 15 juin 2022, l'Office de l'assurance invalidité pour le canton de Vaud a communiqué au demandeur que les conditions pour une prise en charge des mesures de réinsertion étaient remplies et qu'il toucherait ainsi des indemnités journalières. De telles indemnités lui ont été accordées pour une durée du 23.05.2022 au 31.08.2022 puis, par courrier du 31 août 2022, elles ont été prolongées du 01.09.2022 au 31.12.2022.

9. **a)** Le 15 juin 2022, le demandeur a sollicité J._____, son supérieur lorsqu'il travaillait à la DGEO, afin qu'il lui délivre un certificat de travail pour la durée où le demandeur avait fonctionné au sein de la Direction.

Par courriel du 16 juin 2022, J._____ lui a répondu qu'il ne travaillait plus à la Direction et l'a dirigé vers la personne lui ayant succédé.

b) Le 20 juin 2022, le demandeur a adressé à J._____ trois courriels à 03h18, 03h35 et 03h59 ayant respectivement les contenus suivants :

> *« si tu m'appelles pas à 18h00 ce lundi, alors tout va plus loin (DGA-RH – avocat – procédures). J'ai déjà commencé en contactant K._____, mais ce n'est pas trop tard encore... Tu pourras remercier ton collègue*

C._____ qui a mis le feu en créant artificiellement un incendie et qui remet de l'huile sur le … feu. (Répétition volontaire) ».

« Légalement, il est de ton devoir de me faire un certificat de travail. Il sera expertisé par 5 personnes : d'avocat – doyen de l'EPFL.
Tu es employé d'Etat. Directeur. Tu m'appelles demain à 18h00.
J'ai déjà contacté K._____. Il y a un vieux dossier … latinistes.ch. Elle a les infos. Tu peux remercier ton collègue C._____ de […]. Il a mis de l'huile sur le feu et tout réanimé.
Appelle-moi. Tu n'as rien à y perdre. Sans appel, tu en subiras les conséquences.
E._____ »

« P.S. : on parle tout de même d'une tentative d'extorsion d'un million cinq cent mille francs (1'500'000.- CHF). Plus que tout le salaire brut que j'ai eu en travaillant à la DGEO. Expertise : EPFL.
J'ai eu un dossier de 400 pages à ce sujet rassemblant plein d'infos et d'e-mails… copie chez mon avocate. Sous ta direction à ce sujet, il y a des éléments très louches, pour ne pas dire illégaux. Et cela VA PLUS LOIN ENCORE… »

c) Le 21 juin 2022, le demandeur a adressé à J._____ un courriel à 01h07 ayant le contenu suivant :

« Pas de réponse. Pas d'appel.
Je ne rigole plus du tout. Je te conseille de te bétonner vis-à-vis de la hiérarchie. On ne rigole pas avec 1,5 million et les bénéfices sur certaines brochures de vocabulaire et la non-rémunération d'heures.. contraintes.
Ensuite, un avocat serait une bonne idée.
Perso, cette fois, je montre les crocs. Avec mon petit QI estimé à 130, compte sur moi. Au moins […] a eu l'intelligence (forcée ou pas ?) de quitter la DGEO. Encore une fois, tu peux remercier C._____.
Je lâche les fauves et les procédures cette semaine. Je ne menace en rien. Je ne fais que de t'avertir. Tu as failli à ton mandat. Tu as été déloyal envers ta hiérarchie.
G._____ sera content ! Déjà qu'il ne faisait pas le fier en février lors d'une séance. Tu vas en rajouter une sacrée couche !
Belle journée, cordialement,

E._____ »

d) Le même jour à 04h35, il a écrit par mail ce qui suit à son directeur C._____ :

« J'ai contacté J._____. Je l'ai mis en garde. Nous parlons d'un litige estimé à 1,5 million de franc suisse plus des malversations. J'ai contacté K._____. Vous ne comprenez rien à ce que je dis. Normal. Et pourtant, vous êtes devenu complice. La seule chose que je peux vous dire à cet instant: vous avez foutu un sacré pied dans le tas! Et vous êtes impliqué pour le coup. J'ai 400 pages juridiques derrière, effacées par J._____. Mais moi, je les ai.

Dossier sera transmis à L._____.

Quant à votre bibliothécaire: un kilomètre de décalage à l'arrière: très peu pour moi, merci. C'est dit au moins clairement. Et surtout j'aime ma femme. Ses (mais en fait VOS échanges de mails), c'est juste ridicule. En plus, je vous avais montré tous les échanges. Vous êtes également parjure devant la justice; j'en compte 11. C'est extrêmement grave, d'autant plus que vous avez été libéré de parole du CD. A votre niveau, c'est... ou alors orchestré comme le soutien mon syndicat.

J'attends votre certificat. J'y donnerai la suite adéquate en cas de désaccord. En comparaison avec tous mes anciens certificats...

Vous pouvez vous targuer d'avoir franchement foutu la merde!

Meilleures salutations,

E._____

P.S.: transmettez aux RH, cela me fera plaisir. Vous ne me faites vraiment pas peur et je suis à deux doigts de donner des suites à tous les niveaux. Et puis vous m'avez menacé lors de notre rencontre (charmant!): je vous attends avec plaisir pour vous recevoir avec une procédure. En attendant, une rumeur se répand à [...].

e) Par courrier du 24 juin 2022, la DGEO a engagé une procédure de licenciement immédiat à l’encontre du demandeur suite à l’envoi de ces courriels. Le courrier adressé au demandeur reprend la chronologie des événements ainsi que le contenu des courriels répréhensibles. Il souligne également le caractère inacceptable de la manière d’agir et demande la cessation de ce comportement. La DGEO rappelle au demandeur son obligation de sauvegarder les intérêts de

l'Etat, conformément à l'art. 79 RLPers, notamment celle d'informer sa hiérarchie en cas de connaissance d'actes illégaux, suspects, compromettants ou contraires aux devoirs de fonction. La DGEO souligne que le choix du demandeur de passer sous silence les éléments d'un prétendu dossier afin de s'en servir ultérieurement l'inscrit dans une démarche de contrainte et de pression sur sa hiérarchie qui est inacceptable, d'une part, face à l'Etat en ne l'informant pas des actes répréhensibles qu'il connaitrait, d'autre part, face à J._____ et C._____ en les menaçant et en les tenant dans un rapport de force, par le biais de la qualification de malversations de certains actes sans avancer le moindre justificatif qui fonderait à le penser. L'Etat de Vaud affirme que cette manière de procéder est propre à rompre le lien de confiance, en se référant notamment aux obligations de l'art. 50 LPers et 124 al. 2 RLPers. La DGEO estime pour finir qu'un licenciement immédiat pour de juste motifs, au sens de l'art. 61 LPers pourrait s'appliquer et invite le demandeur à se déterminer par écrit ou solliciter une rencontre pour exercer son droit d'être entendu.

f) Par l'intermédiaire de son conseil, le demandeur s'est déterminé le 4 juillet 2022. Il a exposé le contexte dans lequel ces courriels s'étaient inscrits, en mentionnant notamment un litige l'ayant opposé à l'Etat de Vaud s'agissant de la propriété d'un site Web spécialisé dans la culture latine antique, latinistes.ch, ainsi qu'un autre litige s'agissant de brochures de vocabulaire de latin. Il a également fait mention du litige avec la bibliothécaire et de la manière dont cela avait été géré. Il a finalement cité son retrait de fonction de PRAFO et le retrait de ses heures d'enseignement de latin. Il a affirmé que ces courriels s'inscrivaient dans le cadre d'une énorme souffrance émotionnelle et relevé qu'ils avaient été écrits au milieu de la nuit, sous l'emprise de médicaments devenus nécessaires.

g) Le 14 juillet 2022, le défendeur a résilié le contrat de travail du demandeur de manière immédiate.

10. **a)** Le 1er août 2022 à 5h17, le demandeur a adressé le message suivant à J._____ :

> « *Consulte le net : je balance tout. Surtout que tout est dans ma boîte mail privée. Souviens-toi : « l'honneur, ça se découpe et ça s'avale » dixit J._____. Moi je dis non. L'honneur est sacré.* »

b) Le 13 août 2022 à 03h05, le demandeur lui a de nouveau adressé un message, dont la teneur est la suivante :

> « *Autorisé par toi.*
> *On en parlera au tribunal. Rien n'est fini. Le parapluie devra être large parce que je vais du bruit. Tu es responsable de beaucoup : « l'honneur, ça se découpe et ça s'avale » dixit J._____. Il y a un litiges (sic) à hauteur de 5 millions aussi. Ta responsabilité. A toi d'assumer.* »

c) En date du 15 août 2022 à 01h19, le demandeur a adressé le message suivant à des destinataires indéterminés :

> « *Mensonge, insultes, intimidations, contraintes, travaux sous la contrainte et hors heures de services, diffamations, demande d'excuses sans justification, extorsion, parjure devant la justice et généralement [...] c'est le summum sommation et irrégularités – sans doute le feu d'artifices.*
> *Tout est dans des mails ou documents juridiques. J'ai toutes les preuves. Après, on s'étonne de mon état de santé ? Merci l'employeur.*
> *6 ans de maltraitance au DFJC.*
> *Vous êtes tous impliqués. Vous m'avez rendu malade.* »

d) Le 27 septembre 2022, le Dr M._____ a établi un rapport médical dans lequel il écrit que son patient, le demandeur, « *souffre d'un état anxio-dépressif sévère [...] consécutif à un conflit de travail* ». Il « *note aussi des éléments en faveur d'un stress post traumatique, ce qui a d'ailleurs résulté en un double suivi avec N._____, psychologue psychothérapeute qui lui prodigue des soins en EMDR* ». Il souligne également que l'état de santé psychique de son patient s'est dégradé au courant de l'été 2022, au point de diminuer sa capacité de discernement.

11. D'autres faits allégués et admis ou prouvés, mais sans incidence sur la solution du litige, ne sont pas reproduits.

12. **a)** Le 13 décembre 2022, le demandeur a saisi le TRIPAC d'une requête de conciliation dirigée contre le défendeur, en prenant les conclusions suivantes :

« I. L'Etat de Vaud doit immédiat paiement à E._____ d'une indemnité brute, sous déduction des charges sociales usuelles de Fr. 27'859.30.

II. L'Etat de Vaud doit immédiat paiement à E._____ d'une indemnité nette de Fr. 55'718.70.

III. L'Etat de Vaud est condamné à remettre à E._____ un certificat de travail dont le contenu sera précisé en cours d'audience ».

b) Le 24 février 2023, 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 été délivrée sur le siège au demandeur.

c) Le 24 mai 2023, sous la plume de son conseil, le demandeur a déposé une demande au fond auprès du Tribunal de céans. Il a pris les conclusions suivantes, sous suite de frais et dépens :

« *I. L'Etat de Vaud doit immédiat payement à E._____ d'une indemnité brute sous déduction des charges sociales de CHF 27'859.39, avec intérêts à 5% l'an dès le 14 juillet 2022.*

II. L'Etat de Vaud doit immédiat payement à E._____ d'une indemnité nette de CHF 55'718.70, avec intérêts à 5% l'an dès le 14 juillet 2022.

III. L'Etat de Vaud est condamné à remettre à E._____ un certificat de travail dont le contenu sera précisé en cours d'instance ».

d) Par courrier du 12 septembre 2023, le Tribunal de céans a imparti un délai au défendeur pour déposer une réponse.

e) En date du 16 novembre 2023, soit dans le délai prolongé à la requête du défendeur, celui-ci, représenté par la Direction générale des

affaires institutionnelles et des communes (ci-après : la DGAIC), a déposé un mémoire réponse, dans lequel il a conclu au rejet des conclusions prises par le demandeur.

f) Le 29 janvier 2024, sous la plume de son conseil, le demandeur a déposé des déterminations. Il a confirmé, avec suite de frais et dépens, les conclusions prises à l'appui de sa demande du 24 mai 2023.

13. **a)** En date du 5 février, le Tribunal de céans a tenu une audience d'instruction.

b) Le 22 avril 2024, le Tribunal a tenu une première audience de jugement, lors de laquelle les témoins C._____, P._____ et Q._____, ont été entendus.

ba) Le témoin C._____, directeur de l'établissement primaire et secondaire de [...], délié de son secret de fonction, s'est exprimé sur le conflit entre le demandeur et B._____. Il a indiqué ne pas avoir pris parti mais avoir eu le devoir d'agir, ce qui l'a amené à décider qu'ils ne devaient pas se côtoyer. Pour ce faire, il a interdit au demandeur d'aller à la bibliothèque et lui a demandé de démonter son exposition. Le témoin a également abordé ses inquiétudes à l'égard du demandeur, notamment au sujet des propos tenus par ce dernier et des évaluations manquantes. Il a dès lors affirmé qu'il n'avait plus souhaité désigner le demandeur comme PRAFO et avoir remplacé ses heures d'enseignement de latin en heures d'histoire, ce qui était dans les prérogatives du directeur de l'établissement. En résumé, il estime avoir fait son travail. Finalement, le témoin a précisé n'avoir jamais reçu d'autrui des mails au ton et au contenu de ceux du demandeur.

bb) Le témoin P._____, enseignant et doyen, délié de son secret de fonction, a côtoyé le demandeur dans le cadre de la Commission des maîtres de latin. Lors de son audition, il a abordé l'enseignement du demandeur et a indiqué avoir eu une excellente impression s'agissant des 11ème année. Il précise avoir entendu des choses moins positives

s'agissant des classes de 7ème ou 8ème année, pour lesquels le courant passait moins bien. Il a indiqué qu'il n'y avait pas eu de vague s'agissant des relations entre collègues. Pour finir, il a évoqué le travail du demandeur s'agissant du site latinistes.ch.

bc) La témoin Q._____, femme du demandeur, a évoqué les entretiens du 19 février et 15 mai 2021, et leurs conséquences. Elle affirme que le demandeur a très mal vécu les accusations portées par B._____ et les suites qui ont été données ainsi que le retrait de sa fonction de PRAFO et de ses heures de latin. Elle a évoqué l'immense travail qu'elle avait fait avec le demandeur s'agissant du site latinistes.ch.

c) À l'audience de jugement du 12 juin 2024, le Tribunal a procédé à l'interrogatoire du demandeur.

ca) Interrogé en qualité de partie, le demandeur a expliqué que, d'après lui, l'origine des problèmes (qui l'amènent au Tribunal) se trouve dans le site internet. Il évoque également les e-mails envoyés au directeur et à J._____. Il explique que, compte tenu des antécédents, les réponses de J._____ et C._____ s'agissant du certificat de travail signifiaient qu'ils refusaient de lui fournir un certificat de travail. Le demandeur a ensuite évoqué le litige avec la bibliothécaire et a précisé que selon lui, le directeur de l'Établissement primaire et secondaire de [...] avait pris fait et cause pour cette dernière. Il a également mentionné l'erreur commise s'agissant de la note à cheval sur deux années et la suppression de ses heures de latin. Il a encore expliqué avoir eu de bonnes relations avec ses collègues. Il a ensuite expliqué plus précisément son enseignement à [...]. Sur le plan psychologique, il a affirmé avoir été dans un état de désarroi total lorsqu'il a envoyé les courriels. Il a finalement indiqué être toujours sous médication, suivi par un psychiatre, une psychologue et un coach et ne pas savoir où aller professionnellement et personnellement.

cb) Les parties se sont mises d'accord sur le contenu et la délivrance du certificat de travail du demandeur, par l'Etat de Vaud.

cc) Le Tribunal a clos l'instruction. Les parties ont plaidé en maintenant leurs conclusions respectives, à l'exception de la conclusion tendant à la délivrance d'un certificat de travail. A l'issue des débats, le Tribunal a délibéré à huis clos et rendu un dispositif, notifié aux parties le 13 juin 2024.

14. Par courriers du 17 juin 2024 et du 25 juin 2024, les parties ont chacune requis la motivation du jugement en temps utile.

EN DROIT :

I. **a)** Aux termes de son art. 2 al. 1, la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-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'art. 14 LPers-VD précise que 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 (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, le demandeur a été lié par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes. Les relations de travail qui lient 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 n'ont d'ailleurs pas contesté.

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 23 décembre 2022 afin de contester le licenciement intervenu le 14 juillet 2022. La conciliation du 24 février 2023 n’ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder au demandeur le jour même. Le 24 mai 2023, la demanderesse 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 son licenciement avec effet immédiat tant en raison du moment auquel il est intervenu que pour les motifs avancés. Il estime en particulier que le licenciement immédiat est tardif , la résiliation des rapports de travail étant intervenue le 14 juillet 2022 soit plus de dix jours après l’envoi de ses déterminations.

b) En droit privé du travail, l’employeur qui entend se prévaloir d’un juste motif pour mettre un terme avec effet immédiat au contrat de travail doit notifier le licenciement immédiatement, soit dès qu’il a connu le juste motif qu’il entend invoquer ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. S’il tarde à agir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat ; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu’à la fin du délai de congé (ATF 130 III 28). Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l’employeur est de deux ou trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier un licenciement immédiat ne soient pas entièrement connus d’emblée ; dans cette hypothèse, le délai ne commence à courir que lorsque l’employeur a une connaissance certaine du juste motif. Cependant, en présence d’un soupçon concret, l’employeur se doit de tirer les faits au clair sous peine de perdre son droit

à la résiliation immédiate (TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1 et TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. V.a).

Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur doit toutefois tenir compte des exigences de la vie économique et des réalités pratiques. C'est pourquoi on admet pour les personnes morales chez lesquelles une décision relève de la compétence d'un organe composé de plusieurs personnes un délai de prise de décision d'environ une semaine en raison du processus de formation de volonté plus long (JAR 2000 p. 232). Ceci se justifie en particulier pour les employés de l'Etat de Vaud, puisque la LPers, à son art. 61, et les art. 135 ss du Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers ; RSV 172.31.1) prévoient une procédure stricte pour le licenciement avec effet immédiat.

Comme le relève le défendeur, les principes jurisprudentiels élaborés par le TF ne sont pas transposables en matière de droit de la fonction publique (TF 8C_147/2022, c.4.2.2). Le respect du droit d'être entendu et les spécificités de la procédure administrative imposent nécessairement un décalage.

c) En l'espèce, le conseil du demandeur a adressé ses déterminations à la DGEO en date du 4 juillet 2024. Il a lui-même sollicité le report du délai qui lui avait été imparti pour se déterminer sur la lettre de la DGEO du 24 juin 2022. Le licenciement est intervenu en date du 14 juillet 2022, soit, 10 jours après. Le Tribunal est d'avis qu'un délai de 10 jours depuis l'envoi des déterminations n'est pas tardif pour le prononcé d'un licenciement avec effet immédiat d'un employé de l'Etat de Vaud, compte tenu de la procédure stricte ainsi que du nombre d'intervenants dans une telle procédure.

III. Le demandeur conteste l'existence de motifs de licenciement immédiat du 14 juillet 2022.

a) Aux termes de l’art. 61 LPers-VD, l’autorité d’engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d’exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. L’art. 61 al. 2 LPers-VD prévoit en outre que les articles 337b et 337c CO (Code des obligations ; RS 220) s’appliquent à titre de droit cantonal supplétif. La formulation de l’art. 61 LPers-VD étant similaire à celle de l’art. 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers-VD un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO a été confirmée par le Tribunal cantonal (réf. in TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. III. a). Les conditions d’application de l’art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l’art. 61 LPers-VD.

La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28, consid. 4.1 et ATF 127 III 153, consid. 1b). Constitue un juste motif au sens de l’art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu’implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213, consid. 3.1 p. 220), qui doit donc constituer une ultima ratio. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d’une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d’autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 et ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu’il ne permet plus d’exiger la

poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c et CACI du 8 avril 2016/227 consid. 3.3).

Dans les cas de moindre gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213, consid. 3.1). Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153, consid. 1b). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. À cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303, consid. 2.1.1 ; 130 III 28, consid. 4.1 ; 127 III 153, consid. 1c).

ba) Le demandeur conteste les motifs du licenciement.

Selon lui, son comportement répréhensible est dû en partie à l'inaction de son employeur qui a laissé la situation s'envenimer, en violation de son devoir de protection.

Il affirme s'être trouvé dans un état de souffrance psychique intense du fait que, d'une part, l'Etat de Vaud avait voulu s'approprier le site web « latinistes.ch », l'avait accusé de harcèlement sexuel et ordonné de démonter l'exposition qu'il avait mise sur pieds et d'autre part, était allé jusqu'à lui retirer sa fonction de PRAFO et certaines heures de latin. Il assure que le directeur C._____ a pris fait et cause pour la bibliothécaire. Il ajoute que, suivi en psychothérapie pour un état anxio-dépressif sévère, il était lourdement médicamenté en été 2022. Il soutient que c'est cette souffrance, due aux manquements de son employeur, qui

l'a poussé à écrire les courriels du 20 et 21 juin. Il affirme encore que sa capacité de discernement était altérée.

De plus, le demandeur avance que les courriels ne s'adressaient pas à l'Etat de Vaud en tant qu'employeur mais aux personnes qu'il considérait comme directement responsables de sa souffrance psychique.

Il fait ainsi valoir que, puisqu'il n'avait pas l'intention de porter atteinte aux intérêts de l'Etat de Vaud, le contexte dans lequel les courriels ont été envoyés serait reconnu par le Tribunal fédéral comme ne permettant pas de justifier un licenciement immédiat (arrêts 4A_60/2014 du 22 juillet 2014, c. 3.4 ; 4A_333/2009 du 3 décembre 2009, c. 2.3 non publié in ATF 136 III 94). De plus, il plaide que l'attitude de l'employeur doit être prise en compte dans tous les cas de figure lors de l'examen des circonstances (arrêt 4A_60/2014, c. 3.5) et que dans le cas présent, le comportement des destinataires des courriels n'a pas été exemplaire.

bb) Le défendeur fonde le licenciement du demandeur sur un déferlement de messages du demandeur du 18 au 21 juin menaçant J._____ de faire usage de prétendues informations compromettantes pour le contraindre à établir un certificat de travail. Il se fonde également sur le courriel du 21 juin adressé au directeur C._____ tendant à le menacer et à le définir comme complice d'infractions non définies.

Le défendeur plaide l'obligation de sauvegarder les intérêts de l'Etat à l'art. 89 RLPers, lequel prévoit que tout fait important de nature à exposer l'Etat à une réclamation en dommages et intérêts est immédiatement signalé au supérieur hiérarchique qui prend toutes les mesures utiles pour recueillir et sauvegarder les preuves. Le choix délibéré du demandeur de passer sous silence les éléments d'un prétendu dossier afin de s'en servir ultérieurement s'inscrit dans une démarche de contrainte et de pression sur sa hiérarchie. Un tel comportement ne saurait être acceptable, non seulement face à l'Etat mais également face à J._____ et C._____.

Pour le défendeur, une telle manière de procéder est propre à rompre le rapport de confiance, a fortiori compte tenu de l'art. 50 LPers-VD ainsi que de l'art. 124 alinéa 2 RLPers.

Le défendeur fonde encore le licenciement sur les obligations du demandeur, notamment prévues par l'article 50 de LPers.

bc) En droit de la fonction publique, le devoir de fidélité découle tant de l'article 50 LPers, selon lequel le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité et accomplir ses tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle ainsi qu'à travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration, que de l'art. 124 RLPers qui enjoint au collaborateur de se montrer en tout temps digne de la confiance placée en lui.

En raison du rapport de subordination particulier liant le fonctionnaire à l'Etat, le devoir de réserve qui incombe aux fonctionnaires peut avoir comme conséquence de restreindre l'exercice de certains droits fondamentaux (ATF 108 Ia 177 c.4.b.aa ; TANQUEREL Thierry, *Manuel de droit administratif*, 2e éd., 2018, n. 284). Tel est le cas en ce qui concerne la liberté d'expression, garantie à l'art. 16 al. 2 Cst. Le fonctionnaire n'est pas privé du droit de s'exprimer sur la politique de l'Etat ou de critiquer ce dernier ; il doit toutefois faire preuve d'une retenue particulière dans la manière d'exercer la critique (ATF 136 I 332, c. 3.2.1 ; ATF 120 Ia 203, c.3a.).

En l'occurrence, le contenu des courriels du demandeur est particulièrement menaçant et accusateur pour les destinataires. Le fait de garder pour soi la constitution d'un dossier dans le but de s'en servir ultérieurement paraît particulièrement propre à rompre le lien de confiance. Le Tribunal constate également la répétition d'envoi de tels courriels, qui ont eu lieu respectivement le 20 juin à 03h18, 03h35 et 3h59 ainsi que le 21 juin à 01h07 et à 04h35. Les courriels n'ont d'ailleurs pas cessé une fois le courrier du 24 juin 2022 reçu alors même que le

demandeur avait été informé de l'ouverture d'une procédure de résiliation immédiate à son encontre. Le demandeur a en effet continué l'envoi d'emails le 1er août à 05h17, le 13 août à 03h05 ainsi que le 15 août à 01h19, textes dont le contenu est tout aussi menaçant et accusateur. Une éventuelle altération de la capacité de discernement du demandeur couvrant l'entier des actes, répétés, sur une période de près de deux mois, paraît peu probable aux yeux du Tribunal et ne ressort pas du message du médecin du demandeur. Le Tribunal constate encore que si les courriels du 20 juin peuvent effectivement paraître écrits dans la précipitation, ce n'est pas le cas de ceux du 21 juin, qui comportent des salutations et des signatures. Le fait que ces messages ont été envoyés au milieu de la nuit ne saurait excuser le comportement du demandeur.

En ce qui concerne le comportement des deux destinataires des courriels, J._____ a simplement informé le demandeur ne plus travailler à la DP et lui a laissé le soin de s'adresser à sa successeur. Un tel comportement ne saurait justifier la réception de tels mails de la part du demandeur, a fortiori compte tenu des menaces qui émaillent ces courriels. S'agissant du directeur C._____, ce dernier a dû agir suite à une situation délicate avec la bibliothécaire. Il a organisé une rencontre pour entendre le demandeur, au terme de laquelle il lui a certes ordonné de défaire son exposition. Il aurait été délicat pour le directeur, en sa qualité de supérieur hiérarchique du demandeur, de ne pas agir alors qu'il avait été saisi par une personne qui se plaignait d'être importunée par ce collaborateur. Certes, il n'est pas aisé sans formation de savoir comment faire dans ce genre de situation et le Tribunal ne peut qu'inviter la Direction à bien s'entourer dans ce genre d'affaires sans hésiter à faire appel à des professionnels. Quant au retrait de la qualité de PRAFO et des heures de latin, force est de constater qu'il y a eu des problèmes répétés et des plaintes de parents, notamment de comportement et de notations, qui nécessitaient une réaction du directeur de l'établissement. Même si la sanction dont il a été l'objet a pu affecter le demandeur, elle n'était pas dénuée de sens, compte tenu notamment du devoir de protection et de sauvegarde tant des élèves que des autres employés. La décision du directeur ne justifiait pas non plus la réception de menaces de la part du

demandeur. Finalement, ni J._____, ni le directeur n'ont agi, au moment du comportement répréhensible du demandeur, d'une manière propre à entraîner une telle réaction de ce dernier.

Dans le cas présent, même si le demandeur s'est adressé directement au directeur et à J._____, l'intention de nuire à son employeur s'illustre dans les propos tenus, constitutifs de menaces dont on ne saisit toutefois pas le bien-fondé.

Le litige préexistant entre les parties en lien avec le site latinistes.ch ne saurait justifier la manière d'agir du demandeur, ce d'autant que les personnes auxquelles il s'adressait n'étaient pas celles qui auraient pu lui venir en aide. On rappelle à toutes fins utiles que la présente cause ne tend pas à mettre un terme à ce différend bien plus ancien.

c) Finalement, le Tribunal relève que les accusations du demandeur à l'égard de ses supérieurs sortent clairement du cadre admissible de la liberté d'expression.

d) Le demandeur n'a pas agi de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'état (art. 50 al. 2 LPers-VD), il a violé son devoir de fidélité. Il n'a pas su faire preuve du devoir de réserve qui lui incombait dans les circonstances et a maintenu son attitude querelleuse (art. 124 RLPers-VD).

Ainsi par son comportement, il a rompu le lien de confiance, constituant la base du rapport de travail qui lie les deux parties.

e) Force est de constater, au vu de ce qui précède, que le licenciement immédiat du demandeur signifié le 14 juillet 2022 est fondé sur de justes motifs. Il n'y a dès lors pas lieu d'allouer une indemnité au sens de l'art. 337c al. 1 CO, ni d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, dite indemnité n'étant due qu'en cas de résiliation injustifiée.

IV. **a)** Les frais judiciaires de la cause sont arrêtés à 3'500 fr. (art. 18 du tarif des frais judiciaires civils [TFJC ; RSV 270.11.15] ; art. 16 al. 7 LPers-VD). Ils sont mis à la charge du demandeur, qui succombe.

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

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

I. Les conclusions prises par E._____ dans sa demande du 24 mai 2023 telles que modifiées à l'audience du 12 juin 2024 sont intégralement rejetées ;

II. Les frais judiciaire, arrêtés à fr. 3'500.- (trois mille cinq cents francs), sont mis à la charge du demandeur E._____ ;

Si la motivation du présent jugement n'est pas demandée, les frais sont réduits à 2'800 fr. (deux mille huit cents francs) ;

III. Il n'est pas accordé de dépens ;

IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente : La greffière :

Christine SATTIVA SPRING, 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 :