CONSEIL DE LA MAGISTRATURE
Place du Château 1
1014 Lausanne

D 2025/28

DECISION DU 17 NOVEMBRE 2025

Procédure disciplinaire ouverte à l'encontre de

A._____,

Juge de paix à la Justice de paix du district de Z._____

Composition : Alex Dépraz, président, Antonella Cereghetti, vice-présidente, Sandra Rouleau, Christian Buffat, Marlène Collaud, Philippe Conus, François Paychère, membres ; Sabine Kulling Weber et Jacques Haldy, membres suppléants

Secrétaire juridique : Pascale Berseth

En fait :

A. A._____ (ci-après aussi : l'intéressé ou le magistrat dénoncé) exerce depuis […] 2023 la fonction de Juge de paix du district de Z._____ à laquelle il a été nommé par le Tribunal cantonal. […]. Il a été renouvelé dans ses fonctions pour une période de cinq ans dès le 1er janvier 2025.

B. Le 27 juin 2025, la Cour administrative du Tribunal cantonal (ci-après : la Cour administrative) a dénoncé A._____ au Conseil de la magistrature en lien avec son comportement à l'égard de collaborateurs et collaboratrices de la Justice de paix du district de Z._____.

La Cour administrative a en particulier signalé les doléances de la greffière B. En substance, la greffière, qui travaillait en étroite collaboration avec lui (« binôme »), aurait repoussé des avances du magistrat en décembre 2024, ce qui aurait provoqué un fort ressentiment de la part de l'intéressé. En annexe à la dénonciation, la Cour administrative a produit un document établi par la greffière B. résumant ses interactions avec le magistrat dénoncé. Il en ressort en particulier que le Juge A._____ avait tenté de l'embrasser en marge de la fête de Noël de l'office en 2024 et qu'elle avait manifesté son refus. Par la suite, les demandes d'explications du magistrat au sujet de son refus d'entrer dans une relation intime avec lui, de même que les discussions chronophages qu'il initiait sur le sujet, son insistance à obtenir qu'elle le tutoie, ses sautes d'humeur répétées, ses allusions et sarcasmes, ses injonctions à ne pas ébruiter la situation au sein de l'office et à ne pas solliciter un changement de binôme, avaient au fil des mois mis la collaboratrice sous une forte pression. La greffière B. a également évoqué le fait que le magistrat l'avait menacée de devoir travailler dans un autre office si elle révélait la situation à sa hiérarchie pour le motif qu'il serait plus facile de déplacer une greffière qu'un juge. Elle s'en était finalement ouverte à sa cheffe d'office en mai 2025 afin d'obtenir un changement de binôme. Cette démarche lui avait valu une vive réaction de mécontentement de la part du magistrat. Poussée à bout, épuisée, en proie à des sentiments de culpabilité et de peur, la greffière B. avait commencé par manquer quelques jours de travail épars, avant d'être plus durablement en arrêt de travail depuis le début juillet 2025. Elle avait entrepris à la mi-avril 2025 un suivi thérapeutique pour l'aider à gérer la situation.

La Cour administrative a également signalé que la gestionnaire de dossiers C. aurait signifié un fort malaise face aux questions personnelles du magistrat alors qu'ils se trouvaient seuls dans les bureaux en fin de journée. Il ressort enfin de la dénonciation la crainte ressentie par plusieurs greffiers, greffières et gestionnaires de dossiers face aux exigences particulièrement élevées du magistrat et aux remarques parfois dénigrantes de celui-ci au moment de corriger le travail accompli ou de donner des instructions.

La Cour administrative a précisé que lors d'un entretien du 26 juin 2025, elle avait rappelé le Juge A._____ à l'ordre et lui avait enjoint de respecter certaines règles de comportement. Le magistrat devait notamment s'abstenir de tout contact avec

la greffière B., ce qui avait contraint la cheffe d'office à réorganiser la composition des binômes entre juges et greffiers.

C. Le 2 juillet 2025, le Conseil de la magistrature a décidé d'ouvrir une enquête disciplinaire à l'encontre du Juge de paix A._____ pour les faits faisant l'objet de la dénonciation.

Par courrier du 4 juillet 2025, le magistrat a été informé du fait qu'une mesure de suspension provisoire était envisagée pendant la durée de la procédure disciplinaire (art. 39 de la loi du 31 mai 2022 sur le Conseil de la magistrature [LCMag ; BLV 173.07]).

Le 10 juillet 2025, le magistrat a été entendu par une délégation du Conseil de la magistrature en présence de son avocat. Il a en substance reconnu les faits tout en contestant avoir mis la greffière B. sous pression ou avoir dit quoi que ce soit qui aurait pu être compris comme une menace. Le magistrat a également reconnu que, face au refus qu'il avait essuyé, il était devenu plus froid et son entente avec la greffière B. au niveau personnel n'était pas au beau fixe. Cela ne l'avait toutefois pas empêché de continuer à travailler en binôme avec elle, cette question ayant fait l'objet d'une décision prise selon lui d'un commun accord avec l'intéressée. Le magistrat a regretté son attitude ainsi que ses conséquences sur B. Il a précisé s'en tenir à des contacts strictement professionnels avec ses collègues et les collaboratrices depuis son audition par la Cour administrative et avoir entrepris un suivi thérapeutique.

Par décision du Président du Conseil de la magistrature du 11 juillet 2025, le magistrat a été suspendu dans l'exercice de ses fonctions de Juge de paix dès le 12 juillet 2025 pour la durée de la procédure disciplinaire, avec maintien du droit au traitement.

D. Entretemps, le 9 juillet 2025, le Conseil de la magistrature a mandaté un enquêteur externe qu'il a chargé d'effectuer les investigations destinées à établir les faits ressortant de la dénonciation et tout autre fait de nature à constituer une violation des devoirs de la charge du magistrat mis en cause.

Dans le cadre de son investigation, l'enquêteur a procédé entre le 23 juillet et le 2 septembre 2025 à l'audition en qualité de témoins des autres magistrates de

l'office, dont la cheffe d'office, et de plusieurs collaboratrices, ainsi qu'à celle du magistrat mis en cause le 4 septembre 2025 en présence de son avocat.

Invité par l'enquêteur à formuler d'éventuelles réquisitions, le magistrat s'est déterminé par courrier du 10 septembre 2025, sans solliciter de mesures d'instruction complémentaires.

E. Il ressort notamment ce qui suit du rapport d'enquête établi le 22 septembre 2025.

Le Juge A._____ et la greffière B., qui avait débuté son activité de greffière à la Justice de paix du district de Z._____ à compter du […] 2023, se connaissaient pour avoir auparavant travaillé ensemble dans une étude d'avocats. La greffière B. travaillait en binôme avec le Juge A._____ en ce sens qu'elle l'assistait lors de ses audiences et était chargée des rédactions des jugements de son rôle selon l'organisation mise en place dans l'office. Les intéressés avaient dans un premier temps montré une bonne entente, tant sur le plan professionnel que personnel. Il leur arrivait d'échanger sur des sujets non professionnels, parfois relativement longuement à l'issue des audiences ou dans le bureau du Juge, et de partager occasionnellement des repas de midi. Le magistrat, qui était particulièrement satisfait du travail de la greffière B., lui confiait la rédaction d'une grande partie de ses décisions. Plusieurs témoins ont décrit cette relation comme s'inscrivant dans un rapport de séduction, qui avait pu faire jaser dans l'office.

Lors de la soirée de Noël 2024 de l'office, alors que la greffière B. avait quitté le groupe et s'apprêtait à rentrer chez elle, le Juge A._____ l'avait rejointe, lui avait fait part de son souhait d'entrer dans une plus grande intimité avec elle et avait essayé de l'embrasser. La greffière B. avait rejeté ses avances, ce que l'intéressé avait respecté. Une discussion s'en était suivie avant que chacun des protagonistes ne reparte de son côté, le Juge A._____ retrouvant ses collègues de travail pour la suite de la soirée.

A la suite de cet épisode, les relations entre le Juge A._____ et la greffière B. se sont détériorées. Sur la base des déclarations des intéressés, qui divergent en partie sur l'appréciation de la situation, ainsi que des témoignages, l'enquêteur a retenu ce qui suit s'agissant de la relation entre le Juge A._____ et la greffière B. (rapport, p. 12 ss) :

« […] la situation vécue entre [le Juge A._____] et [la greffière B.] est à analyser dans le sens d'une évolution marquée de la relation professionnelle entre un supérieur hiérarchique et une collaboratrice placée sous son autorité directe. A la suite des avances formulées par [le Juge A._____] et clairement refusées par [B.], celui-ci a adopté une posture ambivalente : d'un côté, il a affirmé avoir pris de la distance afin de se limiter, comme avec les autres collaboratrices, à une relation strictement professionnelle et d'éviter ainsi toute ambiguïté ; de l'autre, il a continué à revenir sur l'épisode initial, multipliant les remarques, les sarcasmes et les sollicitations verbales autour des raisons de ce refus, et par la suite de ses conséquences. Cette ambivalence est d'autant plus significative en l'espèce que la relation de travail antérieure était fluide et conviviale, tant au niveau professionnel que personnel. Le changement de posture de [l'intéressé] – qu'il reconnaît et présente comme un moyen de clarifier les choses – s'est traduit pour [la greffière B.] par une modification brutale du climat relationnel : une distance imposée, un malaise persistant et une pression implicite liée à des échanges répétés sur un sujet sensible.

De surcroît, à plusieurs reprises, [le Juge A._____] a exprimé le fait que le refus des avances lui avait personnellement fait du mal et qu'il y pensait beaucoup. Ces confidences, adressées directement à [B.] ont ajouté une dimension émotionnelle à la situation. Elles ont en effet contribué à renverser la charge émotionnelle, laissant entendre que la collaboratrice portait une part de responsabilité dans le malaise ressenti par lui. A une occasion, il a également tenu des propos laissant entendre que, puisque la collaboratrice avait exprimé une attirance mais avait refusé pour des raisons personnelles, il n'était pas exclu que quelque chose puisse se passer dans le futur. Ce type de formulation est particulièrement problématique, car elle remet en question la validité du refus, en le présentant comme potentiellement réversible, et installe une pression implicite quant à l'avenir. Elle contribue à maintenir la collaboratrice dans un état d'incertitude et de vulnérabilité, au lieu de reconnaître pleinement son refus. Dans le même temps, le Juge A._____ a clairement exprimé son refus de voir leur binôme professionnel évoluer ou se dissoudre,

invoquant la crainte de devoir en expliquer les raisons à des tiers, en particulier à la Première juge de paix. Lorsque [B.] a finalement, plusieurs mois plus tard, formulé une demande de changement de binôme, il l'a mal pris et a insisté pour savoir ce qu'elle avait dit et dans quels termes elle avait présenté les faits, renforçant ainsi le sentiment de pression.

Par ailleurs, préalablement à cet épisode, [le Juge A._____] a tenu à [B.] des propos à connotation dissuasive, évoquant que, si la situation venait à être rendue publique, cela aurait des conséquences non seulement pour lui, mais aussi pour elle. Il a également laissé entendre qu'il était plus facile pour une greffière que pour un juge de partir. Pour ces deux exemples, [le Juge A._____] a prétendu s'exprimer de manière purement factuelle et sans exercer la moindre pression. Toutefois, quoiqu'en dise l'intéressé, ces propos ne peuvent être dissociés du rapport hiérarchique existant : leur portée dépasse à cet égard largement une simple observation, car ils sont reçus dans un contexte où la greffière occupe une position de moindre pouvoir et de plus grande vulnérabilité. Même si le ton employé n'est pas ouvertement menaçant, la dimension implicite de ces messages renforce le climat de tension et d'insécurité. En cherchant à garder le contrôle sur la manière dont la situation devait évoluer – tout en minimisant l'impact initial de ses avances – le Juge A._____ a alimenté une dynamique relationnelle déséquilibrée, marquée par un ascendant hiérarchique et une pression diffuse mais constante.

Finalement, cette dynamique qui s'est déployée pendant plusieurs mois, a eu des conséquences tangibles sur l'état de la collaboratrice. Son mal-être est devenu visible pour son entourage professionnel : une dégradation progressive de son état général a été constatée par tout le monde. Et cette situation s'est finalement traduite par un arrêt de travail pour raison médicale. »

S'agissant des griefs concernant le comportement du magistrat mis en cause à l'égard de la gestionnaire de dossiers C., le rapport d'enquête retient que la très grande différence de comportement dont le Juge faisait preuve envers certaines personnes, dont en particulier ladite gestionnaire, pouvait étonner et n'était pas optimale. L'enquêteur n'a toutefois pas discerné à l'issue des mesures d'instruction de

comportement problématique de la part du magistrat à l'égard de la gestionnaire de dossiers C.

Concernant enfin le comportement général du magistrat, l'enquête a mis en évidence les griefs de plusieurs membres de l'office, qui ont décrit un juge méprisant, lunatique et cassant à l'égard de collaboratrices qui lui étaient subordonnées. L'enquêteur a retenu des témoignages que la manière de communiquer du magistrat avait mis en difficulté certaines collaboratrices, essentiellement gestionnaires de dossiers. Ces problèmes de communication étaient déjà présents à l'arrivée du Juge A._____ et la situation avait évolué « aussi peu soit-il » dans une direction positive. Le magistrat avait en outre déclaré avoir pris conscience de la perception que pouvaient avoir certaines personnes quant à sa manière de communiquer, ajoutant notamment ne jamais avoir eu l'intention de mettre quiconque en difficulté. Il avait notamment fait part à l'enquêteur de la mise en place immédiate d'un suivi thérapeutique pour travailler sur cette question notamment.

L'enquêteur a conclu de ses investigations que si le comportement du magistrat mis en cause pouvait, de manière générale, se révéler difficile à appréhender pour les personnes qui lui sont subordonnées, c'était essentiellement son attitude vis-à-vis de la greffière B._____ après qu'elle eut refusé ses avances qui était hautement problématique.

F. Le 28 octobre 2025, l'enquêteur a transmis au Conseil des pièces produites après son audition par la greffière B.

Le rapport de l'enquêteur ainsi que les pièces produites ont été transmises pour détermination au magistrat dénoncé.

Le magistrat s'est déterminé le 11 novembre 2025. Il a notamment fait valoir qu'à aucun moment il n'avait tenté de quelque manière que ce soit de minimiser les faits. Evoquant que sa version des faits correspondait pour l'essentiel à celle de la greffière B., il a admis que son comportement n'avait pas été adéquat. Il a insisté sur le fait que ses intentions n'étaient toutefois pas celles qui lui étaient prêtées et qu'il n'avait pas voulu faire pression sur la greffière. Il avait le sentiment que la greffière partageait sa vision d'une relation d'amitié hors hiérarchie. Il a fait part de ses regrets quant aux souffrances causées et a indiqué qu'il suivait une thérapie afin d'être à l'avenir en

mesure de revêtir pleinement sa fonction de Juge. Il a conclu au prononcé d'un avertissement.

Le 14 novembre 2025, le magistrat a produit une attestation émanant de la Dre D._____, psychiatre, et d'E._____, psychologue, certifiant qu'il était suivi à raison d'une séance hebdomadaire depuis le 21 juillet 2025. Les thérapeutes ont évoqué une évolution favorable et ont recommandé le maintien du suivi de manière régulière.

G. Le 17 novembre 2025, le magistrat dénoncé, assisté de son conseil, a été entendu par le Conseil de la magistrature dans sa composition plénière.

Lors de son audition, l'intéressé n'a en substance pas contesté les faits établis par le rapport d'enquête, notamment s'agissant de son comportement à l'égard de B. Il a en revanche contesté leur appréciation, estimant qu'il s'était laissé entraîner dans une relation autre que professionnelle. S'agissant de son comportement vis-à-vis des autres collaboratrices, il a exposé qu'il avait été informé peu après son entrée en fonction par la cheffe d'office du fait que son attitude trop rigide provoquait certaines réactions et qu'il avait modifié son comportement, lequel n'avait plus donné lieu à des remarques. Son conseil a en substance exposé qu'un avertissement suffisait à réprimer son comportement et a demandé que la décision ne soit pas publiée.

En droit :

1. Institué par la loi cantonale vaudoise du 31 mai 2022 sur le Conseil de la magistrature (LCMag ; BLV 173.07), le Conseil de la magistrature est chargé de veiller au bon fonctionnement de la justice. Il exerce notamment la surveillance disciplinaire sur les membres des autorités judiciaires et du Ministère public (art. 1 al. 1 et 25 al. 2 LCMag). A teneur de l'art. 37 a. 1 LCMag, il ouvre la procédure disciplinaire d'office ou sur requête.

L'intéressé, en sa qualité de Juge de paix du district de Z._____, est un magistrat judiciaire au sens des art. 2 al. 1 ch. 2 et 6 al. 1 de la loi cantonale vaudoise du 12 décembre 1979 d'organisation judiciaire (LOJV ; BLV 173.01). Il est donc à ce titre soumis à la surveillance disciplinaire exercée par le Conseil de la magistrature sur les membres des autorités judiciaires (art. 1 al. 2, 25 al. 2 et 32 al. 1 let. a LCMag).

2. **a)** A teneur de l'art. 33 LCMag, le membre d'une autorité judiciaire ou du Ministère public qui, intentionnellement ou par négligence, a enfreint les devoirs de sa charge, adopté un comportement portant atteinte à la dignité de la magistrature ou violé la promesse qu'il a solennisée, est passible d'une peine disciplinaire sans préjudice des sanctions pénales ou civiles (al. 1). Est notamment réputée violation des devoirs de la charge aux termes de l'alinéa 2 de cette disposition l'omission répétée d'accomplir un acte que la loi lui ordonne (let. a), l'abus manifeste ou répété du pouvoir de la charge (let. b) et la partialité manifeste et dûment avérée dans la conduite de procédures (let. c). Au moment d'entrer en charge et après chaque réélection, tout magistrat judiciaire fait notamment la promesse solennelle, en séance publique, de remplir les devoirs de sa charge avec probité, diligence et dignité (art. 27 al. 1 LOJV).

Il résulte notamment du devoir de dignité que le magistrat doit adopter en tout temps un comportement respectueux vis-à-vis des collaboratrices et des collaborateurs de l’Ordre judiciaire et notamment s’abstenir de toute attitude ou de tout propos qui enfreindrait les devoirs de sa charge ou porterait atteinte à la dignité sur le lieu de travail. Il en va d’autant plus ainsi que les magistrats, de par leur rôle et leur position hiérarchique, ont un devoir d’exemplarité à l’égard de l’ensemble des collaboratrices et des collaborateurs de l’Ordre judiciaire.

S’agissant des devoirs professionnels imposés aux magistrats dans ce cadre, l’on peut s’inspirer des principes dégagés par la jurisprudence concernant l’art. 328 du Code des obligations, disposition qui vaut aussi dans les relations de travail fondées sur le droit public (TF 1C_595/2023 du 26 mars 2024 consid. 5.1; 1C_340/2023 du 21 mars 2024 consid. 4.1.1). Les magistrats doivent ainsi dans le cadre de leur fonction s’abstenir de tout acte relevant du harcèlement sexuel au sens de l’art. 4 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l’égalité entre femmes et hommes (Leg ; RS 151.1) ou du harcèlement psychologique (« mobbing »). L'art. 4 LEg définit le harcèlement sexuel comme un « comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle ». Selon la jurisprudence (TF 4A_544/2018 du 29 août 2019 consid. 3.1), le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes : remarques sexistes, commentaires grossiers ou

embarrassants, usage de matériel pornographique, attouchements, invitations gênantes, avances accompagnées de promesses de récompense ou de menaces de représailles (Message du 24 février 1993 concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité) [...], FF 1993 I 1219). Bien que l'art. 4 LEg ne se réfère qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns à caractère sexuel, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb p. 397 ; TF 4A_18/2018 du 21 novembre 2018 consid. 3.1; 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.2 ; 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 3.1; 4C.187/2000 du 6 avril 2001 consid. 2a). Est notamment constitutif de harcèlement sexuel l'utilisation de la position hiérarchique pour faire des avances de manière insistante et faire pression pour nouer une relation intime malgré le clair refus de la personne concernée (TF 4A_544/2018 cité par Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5ème édition, Berne 2024, p. 460). En définitive, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail n'est pas forcément en rapport avec la sexualité (Claudia Kaufmann, *in* Commentaire de la loi sur l'égalité, 2000, n° 20 ad art. 4 LEg).

b) Le droit disciplinaire est un ensemble de sanctions dont l'autorité dispose à l'égard d'une collectivité déterminée de personnes qui sont soumises à un statut spécial ou qui, tenues par un régime particulier d'obligations, sont l'objet d'une surveillance spéciale. Il permet de frapper des comportements fautifs qui lèsent les devoirs caractéristiques de la personne assujettie à cette relation spécifique, lesquels en protègent le fonctionnement normal. Il s'applique notamment à la fonction publique. Une base légale est requise puisqu'il s'agit, sous l'angle des effets, d'une sanction (Pierre Moor/Etienne Poltier, Droit administratif, vol. II, 3e éd., Berne 2011, no 1.4.3.4., p. 142). Pour donner lieu à une sanction, la violation de l'obligation doit avoir été fautive. La faute peut être intentionnelle ou consister en une simple négligence.

Une mesure disciplinaire n'a pas en premier lieu pour but d'infliger une peine : elle tend au maintien de l'ordre, à l'exercice correct de l'activité en question et à la préservation de la confiance du public à l'égard des personnes qui l'exercent. Elle s'insère souvent dans un ordre croissant de sanctions en fonction de la gravité du manquement (ATF 142 II 159 consid. 4.4 et les références citées).

c) Il convient d'abord de se pencher sur l'attitude que le magistrat mis en cause a adoptée vis-à-vis de la greffière B.

A cet égard, le Conseil ne voit pas de motif de s'écarter des conclusions du rapport de l'enquêteur (p. 12) qui considère que « *même si la fréquence exacte des propos controversés tenu par [le Juge A._____] n'est pas précisément établie, les exemples admis suffisent à démontrer le caractère problématique de la situation. Dans ce type de contexte, ce n'est en effet pas seulement la répétition des comportements qui importe, mais leur nature, leur portée implicite et le rapport hiérarchique dans lequel ils s'inscrivent, ainsi que leurs effets concrets sur la personne concernée et l'environnement de travail. […]* »

Or, à tout le moins à partir de l'épisode de la fête de Noël 2024, où il a profité d'un événement festif dans le cadre professionnel pour tenter d'embrasser B. alors que celle-ci était sa plus proche collaboratrice avec laquelle il avait jusqu'ici une relation de confiance, le Juge A._____ a adopté vis-à-vis de la greffière pendant plusieurs mois un comportement ambivalent sur son lieu de travail en faisant à tout le moins implicitement pression sur elle en lien avec ce refus. Malgré les déclarations du magistrat mis en cause pour qui la relation nouée avec la greffière B. s'inscrivait en dehors de toute considération hiérarchique, il est indéniable que leurs rapports étaient empreints d'une asymétrie de statuts en raison de la position de magistrat du Juge A._____. En outre, plutôt que d'informer lui-même la cheffe d'office de la situation ou de chercher une solution pour mettre fin au binôme qu'il formait avec B. ou enfin de s'abstenir de revenir sur l'épisode de la fête de Noël 2024, le Juge A._____ a au contraire utilisé sa position hiérarchique pour revenir sur le refus de B. d'entrer avec lui dans une relation plus intime. Il n'a pas non plus tiré les conséquences qui s'imposaient au moment où B. a informé la cheffe d'office mais a au contraire renforcé sa pression sur la collaboratrice concernée en lui reprochant de s'en être ouverte à sa hiérarchie. Ce n'est que l'intervention de la Cour administrative qui a finalement mis fin à ses agissements. En outre, le comportement du Juge A._____ a eu des répercussions effectives sur la santé de la greffière B., laquelle a fini par être en incapacité de travail.

Contrairement à ce que l'intéressé paraît soutenir, le fait qu'il n'ait pas eu l'intention de malmener et mettre sous pression la greffière B. n'est pas déterminant. En effet, plus qu'une éventuelle intention de nuire de l'auteur, c'est l'effet de ses agissements sur la personnalité et la santé de la victime et la justification de ces actes qui sont déterminants. En l'occurrence, le Juge A._____ a agi dans le but d'obtenir des explications de la part de B. sur son refus d'entrer dans une relation intime avec lui

comme il l'a exposé dans la procédure, voire dans le dessein de la contraindre à accepter. En outre, son comportement, uniquement justifié par des motifs personnels, a entraîné un profond mal-être chez B. allant jusqu'à provoquer son incapacité de travail. Or, il est particulièrement inacceptable que dans sa position, il ait laissé entendre que par son refus, quels qu'en soient les motifs, B. portait une part de responsabilité dans la situation. Cela a également eu des répercussions sur l'organisation de l'office qui sont d'ailleurs largement ressorties des auditions des autres magistrates ainsi que des collaboratrices de l'office.

Le Conseil de la magistrature retiendra dès lors que le magistrat a porté gravement atteinte à la personnalité de B. et ainsi méconnu les devoirs de sa charge, notamment celui d'adopter en tout temps un comportement irréprochable à l'égard des collaboratrices et collaborateurs de l'office. En perdant de vue que son statut de magistrat lui confère un rôle hiérarchique au sein de l'office même s'il n'a pas le statut de chef d'office, l'intéressé a contrevenu à ce qui est attendu d'un membre de l'autorité judiciaire et a manqué aux devoirs qui lui incombent à ce titre.

d) Le Conseil relève en outre que le comportement du Juge A._____ à l'égard des autres personnes qui lui sont subordonnées a été loin d'être irréprochable. Il est en effet ressorti de nombreux témoignages que le magistrat était vu non seulement comme un magistrat exigeant sur la qualité du travail, ce qui n'est pas problématique en soi, mais surtout comme une personne très autoritaire, qui hausse la voix lorsqu'il n'est pas satisfait, qui peut se montrer cassant et manquer d'empathie vis-à-vis des personnes qui lui sont subordonnées, qui est craint et lunatique, et qui a provoqué par ses remarques les pleurs de plusieurs greffières et gestionnaires de dossiers. Même prononcés sur le ton de l'humour ou de l'ironie, les propos dénigrants envers des collaborateurs ou de tiers devraient être évités dans le cadre professionnel, à plus forte raison au sein d'une autorité judiciaire.

Au vu de l'ensemble des circonstances, il y a lieu d'admettre que le magistrat dénoncé a adopté un comportement portant atteinte à la dignité de la magistrature constitutif d'une faute disciplinaire au sens de l'art. 33 LCMag.

3. **a)** Aux termes de l'art. 42 LCMag, une faute disciplinaire peut donner lieu au prononcé d'un blâme, d'une amende jusqu'à 10'000 fr., de la suspension de fonction, avec ou sans traitement, pour un an au plus, et de la destitution (al. 1). Le blâme et

l'amende peuvent être cumulés et être assortis d'une menace de destitution (al. 2). En cas de faute légère, le Conseil de la magistrature peut renoncer à toute sanction (al. 4). Lorsqu'une sanction ou une mesure disciplinaire n'apparaît pas justifiée, le Conseil de la magistrature peut adresser un avertissement (art. 43 LCMag).

b) Le principe de la proportionnalité (cf. art. 5 al. 2 Cst. ; art. 36 al. 3 Cst.) exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts [ATF 146 I 157 consid. 5.4; 143 I 403 consid. 5.6.3]). En matière de sanction disciplinaire, le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. A cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que le manquement aux devoirs de la profession a entraînées sur le bon fonctionnement de la profession en cause, et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de la personne concernée (TF 2C_53/2022 du 22 novembre 2022 consid. 13.3 ; TF 2C_922/2018 du 13 mai 2019 consid. 6.6.2).

c) En l'occurrence, compte tenu des faits retenus et de leur appréciation, une sanction disciplinaire s’impose pour réprimer le comportement du magistrat mis en cause.

Certes, l’intéressé semble avoir initié une timide prise de conscience de la nature problématique de son comportement, ce qui l’a notamment conduit à entreprendre une thérapie. Il reconnaît que son comportement n’était pas approprié et paraît ainsi sincère dans l’expression de ses regrets vis-à-vis des conséquences de son attitude tant sur la santé de B. que sur le fonctionnement de l’office. Il a également amorcé une remise en question de sa manière d’interagir avec les collaboratrices. Toutefois, le fait qu’il paraisse ramener son comportement à « un problème de communication » qui trouverait son origine dans des soucis d’ordre privé dénote une prise de conscience partielle de son fonctionnement interne et de ses implications notamment sur son entourage professionnel. Le fait qu’il affirme vouloir dorénavant

strictement limiter ses propos à des sujets professionnels laisse également craindre qu'il n'ait pas pleinement saisi les difficultés qui peuvent survenir en marge du travail proprement dit. Il en va de même du fait qu'il envisage de poursuivre l'exercice de sa fonction au sein de la Justice de paix du district de Z._____ alors même que la greffière B. y travaille encore. On tiendra toutefois compte du fait que l'intéressé a été suspendu provisoirement depuis le 12 juillet 2025, ce qui est sans doute de nature à exercer un effet préventif sur son futur comportement.

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil estime qu'un blâme constitue une sanction adéquate pour réprimer le comportement du mis en cause. Il renoncera à cumuler cette sanction avec une amende dans le cas particulier, compte tenu notamment des frais relativement élevés de la procédure.

Cependant, la sanction disciplinaire prononcée à l'encontre de l'intéressé sera assortie d'une menace de destitution comme le permet expressément l'art. 42 al. 2 LCMag. Cette menace doit permettre, d'une part, de faire comprendre à l'intéressé la nécessité d'améliorer son comportement, notamment en poursuivant son traitement thérapeutique et, d'autre part, de le rendre attentif au fait qu'un nouveau manquement du même type ne sera pas toléré par l'autorité disciplinaire.

On rappellera enfin que la loi ne prévoit pas la possibilité pour le Conseil de la magistrature d'ordonner le déplacement d'un magistrat dans un autre office. Le Conseil relève toutefois que, contrairement à ce que semble penser l'intéressé, il serait à l'évidence problématique pour le bon fonctionnement de l'office qu'il poursuive l'exercice de ses fonctions dans celui-ci. Cela étant, et en l'état actuel de la législation, cette question relève uniquement de la compétence du Tribunal cantonal.

4. **a)** Le Conseil de la magistrature perçoit un émolument de 1'000.- à 5'000.- fr. pour les procédures disciplinaires. L'émolument et les frais d'enquête, si celle-ci est confiée à une ou des personnes externes au Conseil ou à un membre indemnisé du Conseil, sont en principe mis à la charge du membre de l'Ordre judiciaire ou du Ministère public visé s'il est sanctionné. Lorsque les circonstances le justifient, les frais peuvent être laissés à la charge de l'Etat (art. 44 al. 1 et 2 LCMag). Les frais d'enquête s'ajoutent à l'émolument. Lorsque l'instruction de la procédure disciplinaire est confiée à un ou plusieurs membres du Conseil de la magistrature ou à un enquêteur externe, les frais d'enquête comprennent les indemnités versées aux membres qui ne sont pas

rétribués par l’Etat ou à l’enquêteur externe pour la durée de l’instruction. Les frais d’enquête comprennent également les indemnités versées aux témoins, les frais de traduction et les autres frais versés aux témoins (art. 4 et 5 du règlement sur les émoluments, les frais et les dépens pour les procédures devant le Conseil de la magistrature [RE-CMag ; BLV 173.07.2]).

La présente cause donne lieu à la perception d’un émolument de 1’000 fr. et de frais d’enquête par 17'671 fr. 15, comprenant les indemnités des membres du Conseil non rétribués par l’Etat pour la durée de l’instruction (1'162 fr. 50), les honoraires de l’enquêteur (15'606 fr. 95) et les indemnités versées aux témoins (901 fr. 70). Le montant total de 18'671 fr. 15 est mis à la charge du magistrat dénoncé dès lors qu'une sanction est prononcée à son encontre (art. 44 LCMag).

b) Le magistrat dénoncé ne peut prétendre à des dépens dans la mesure où il est sanctionné (art. 8 al. 1 première phrase RE-CMag *a contrario*).

5. Enfin, il n’y a pas de motif de renoncer à la publication anonymisée de la décision sur la page internet du Conseil de la magistrature (art. 24 al. 2 let. c et 42 al. 3 LCMag).

Par ces motifs,

le Conseil de la magistrature prononce :

I. A._____ est sanctionné d'un blâme assorti d'une menace de destitution.

II. L'émolument et les frais d'enquête sont arrêtés à 18'671 fr. 15 (dix-huit mille six cent septante et un francs et quinze centimes) et mis à la charge de A._____.

III. Il n'est pas alloué de dépens.

IV. La présente décision est publiée sur la page internet du Conseil de la magistrature.

Alex Dépraz
Président du Conseil de la magistrature

La présente décision est notifiée à :

- Me Christian Bettex (pour le magistrat mis en cause)

et communiquée, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Présidente du Tribunal cantonal.

La présente décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal neutre (art. 45LCMag) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 95 LPA-VD par renvoi de l'art. 31 LCMag). L'acte de recours doit être signé, ou, si l'autorité de recours permet le dépôt de recours par voie électronique, respecter les canaux et formats de communication qu'elle admet, parmi ceux reconnus au sens de l'article 27a LPA-VD. L'acte de recours doit indiquer les motifs et les conclusions du recours. La décision attaquée est jointe au recours (art. 79 al. 1 LPA-VD, par renvoi des art. 99 LPA-VD et 31 LCMag).