



CANTON DE VAUD
TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TR04.02SG91

COPIE

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

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

le

dans la cause

'ETAT DE VAUD

Conflit du travail

MOTIVATION

Résiliation immédiate du contrat de travail (art. 61 LPers-VD)

Audiences :

Président : M. M.-A. Aubert, v.-p.

Assesseurs : MM. F. Delaquis et J. Rittener

Greffier : M. C. Marguerat, a.h.

Statuant à huis clos, au complet et en contradictoire, sur les demandes déposées par
et à l'encontre de l'Etat de
Vaud, le Tribunal retient :

EN FAIT :

1.- Né le , le demandeur a été
engagé par l'Etat de Vaud, défendeur, comme à la prison dès le
. A partir du , il a été promu en qualité
et nommé à titre définitif à ce poste. Le , les relations
des parties ont été consignées dans un contrat de travail qui a confirmé la fonction et
les classes de traitement du demandeur, de même que la durée indéterminée de son
engagement selon un taux d'activité de %. Ses derniers bulletins de salaire font
état d'un salaire mensuel brut de , payable treize fois l'an, auquel s'ajoute
une indemnité mensuelle de fr. pour inconvénients de service.

Dans un rapport de stage établi le par le Centre suisse de
formation pour le personnel pénitentiaire, est qualifié de bon qui
s'est investi à l'égard de la formation, qui a su s'intégrer dans l'établissement et qui
contribue à la bonne marche de celui-ci. Il a reçu une appréciation générale de 5,5
sur un maximum de 6. Un autre rapport établi à la suite d'une évaluation effectuée le
fait état de caractéristiques personnelles qui ont reçu la mention « bon »
pour dix-neuf d'entre-elles et « excellent » pour six d'entre-elles.

Par lettre du , le directeur des Maisons d'arrêts et de préventive du
service pénitentiaire a notamment informé le demandeur de ce qui suit :

« Depuis maintenant une année, nous vivons une surpopulation de détenus
dans les prisons préventives vaudoises. J'ai bien conscience de la surchargé
de travail que j'ai été contraint d'imposer au personnel des MAPs et de la
souplesse dont il a dû faire preuve quant à ses horaires de travail et ses
congés...Je tiens à vous remercier pour votre travail et votre
professionnalisme. »

2.- La demanderesse
est née . A compter du , elle a été
engagée par l'Etat de Vaud en qualité de . Lors de son engagement,

elle a reçu l'obligation d'acquérir la formation professionnelle de _____, ce qu'elle a fait en obtenant, le _____, le diplôme _____ délivré par le Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire. A partir du _____, elle a été promue et nommée à titre définitif au poste de _____ rémunérée en classes _____ de l'échelle des salaires. Après avoir travaillé dans un premier temps à la prison _____, elle a été affectée dès le _____ à la prison _____. Sa fonction, son traitement et son taux d'activité de _____ % ont été confirmés dans un contrat de travail établi le _____. Ses fiches de salaire les plus récentes font état d'un traitement mensuel de _____, payable treize fois l'an, auquel s'ajoute une indemnité pour inconvénients de service de _____ fr. par mois.

En cours d'emploi, _____ a suivi un cours de formation continue portant sur les premiers secours et sur les massages cardiaques. Elle a en outre participé à un séminaire consacré à la prévention et à la maîtrise des situations conflictuelles, ainsi qu'à un autre séminaire consacré à l'accueil du public au guichet et au téléphone. Le _____, elle a obtenu son brevet fédéral d'agente de détention. Le certificat de travail établi par le défendeur à la suite de la présente affaire relève qu'elle est aimable, disponible, à l'écoute, et qu'elle a entretenu de bons contacts avec ses supérieurs, avec ses collègues, avec les prévenus, ainsi qu'avec les interlocuteurs extérieurs au service pénitentiaire.

3.- Le demandeur _____ est né le _____. Dès le _____, il a été engagé par l'Etat de Vaud en qualité _____ au sein des _____, plus particulièrement à _____. Par la suite, les relations des parties ont été consignées dans un contrat de travail du _____ dont il ressort que le demandeur exerce, pour une durée indéterminée et au taux de _____ %, la fonction de _____ rémunéré en classes _____ de l'échelle des salaires. Son salaire annuel brut, y compris le 13^{ème} salaire, représentait alors _____. Son dernier bulletin de salaire mentionne un salaire mensuel brut de _____, payable treize fois l'an, auquel s'ajoute une indemnité mensuelle de _____ fr. pour inconvénients de service.

Le certificat de travail établi par le défendeur à la suite de la présente affaire relève qu'il est aimable, disponible, à l'écoute, et qu'il a entretenu de bons contacts avec

ses supérieurs, avec ses collègues, avec les prévenus, ainsi qu'avec les interlocuteurs extérieurs au service pénitentiaire.

4.- Au début des rapports de travail, tous les [redacted] font une promesse solennelle. Ensuite, ils suivent une formation spécifique, d'abord sous la forme de cours de formation internes à l'Etat de Vaud, puis dans le cadre du Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire, lequel se trouvait auparavant à [redacted] et a été déplacé à [redacted].

Dès son entrée en fonction, le [redacted] est informé qu'il ne doit recevoir aucun cadeau de la part d'un détenu et qu'il ne doit pas avoir de liens matériels avec lui. L'un des exemples donnés est qu'il est interdit d'accepter une cigarette. Lors de son audition par le juge d'instruction cantonal, la demanderesse [redacted] a admis que les surveillants avaient reçu des consignes strictes de n'accepter aucun cadeau de la part des détenus.

5.- Depuis [redacted] la prison [redacted] est affectée aux personnes purgeant de courtes peines et dispose de vingt-six places à cet égard. Elle compte également quatre places de semi-détention dans deux cellules doubles. En [redacted] les semi-détentions étaient placées sous la responsabilité de [redacted] alors directrice ad intérim de la prison [redacted]. Cependant, les surveillants de la prison [redacted] ne lui étaient pas subordonnés.

Au début de [redacted], huit collaborateurs oeuvraient à la prison [redacted], soit le chef de maison [redacted]; le sous-chef de maison [redacted] et six surveillants, soit les trois demandeurs ainsi que [redacted].

Le [redacted], une séance d'information a été organisée pour annoncer au personnel de la prison [redacted] que l'établissement fermerait à la fin du mois de [redacted]. Par lettre du [redacted], le personnel de la prison [redacted] a adressé une lettre au conseiller d'Etat [redacted], alors chef du département de la Sécurité et de l'environnement, pour, en substance, justifier l'existence de l'établissement et réclamer son maintien.

6.- Les demandeurs allèguent que leurs conditions de travail se sont fortement dégradées depuis cette époque.

a) A cet égard, il ressort tout d'abord de l'instruction que divers problèmes d'effectifs sont survenus durant l'année

Tout d'abord, a subi, à partir du , une incapacité totale de travail pour cause de maladie jusqu'au , date à laquelle il a pu reprendre le travail à %. Il a cependant précisé qu'après son retour, en raison de son état de santé, c'est qui assumait le rôle de chef de maison. Dès le , il a été déplacé à la prison de , en qualité de

a remplacé son supérieur pendant son incapacité de travail. Il a également quitté l'établissement le pour prendre la fonction de aux salles d'arrêts de . Personne ne lui a succédé. Lors de son audition comme témoin, il a relevé qu'il n'y avait simplement plus de responsable à la prison de après son départ.

Pour sa part, a été totalement incapable de travailler pour cause de maladie pendant jours à partir . Après cette date, il a repris le travail au taux de % jusqu'au , date de son départ en vacances. , quant à lui, a subi le un accident qui l'a rendu indisponible pendant plusieurs mois.

De la sorte, du , seuls quatre surveillants, soit les trois demandeurs e' , travaillaient encore à la prison de '

A partir du lundi , la société SA a été chargée par l'Etat de Vaud d'effectuer la surveillance de la prison de durant la nuit, soit entre 18 h et 7 h le lendemain matin.

Par la suite, a pris des vacances du . Dès le , a subi un arrêt de travail complet pour une durée probable de jours en raison d'une maladie. De la sorte, il n'est plus resté, à partir du lundi

..., que les demandeurs et , plus qui avait entre-temps repris le travail à %.

Dans le rapport de jour qu'elle a établi le , s'est interrogée sur la nécessité de prévoir trois surveillants pendant le week-end et deux seulement pendant la semaine « à ne plus savoir où donner de la tête ». , auteur du rapport pour le dimanche , a aussi relevé que les journées de travail à deux employés étaient très pénibles durant la semaine et que la sécurité des détenus et des surveillants n'était pas assurée en cas de graves conflits pendant la promenade ; il a ajouté que cette problématique était dénoncée depuis longtemps. Le rapport du lendemain, toujours établi par , relate qu'une bagarre est survenue entre deux détenus ; l'auteur remercie les détenus de l'avoir « aidé à stabiliser la situation ».

b) Le , le conseiller d'Etat s'est rendu à la prison de pour rencontrer le personnel. Lors de cette séance, il a été annoncé que l'établissement allait être fermé définitivement.

Par communication du consécutive à cette séance, le chef du service pénitentiaire a informé les intéressés des prochains transferts du chef et du sous-chef de maison, ajoutant que le responsable des ressources humaines s'entreferait avec l'ensemble des collaborateurs de l'établissement en pour donner suite aux différentes demandes de transfert, qu'il y avait deux postes vacants à la prison et que ceux-ci seraient attribués en priorité au personnel de dès le mois

Ce document précise que le personnel de la prison serait placé sous la responsabilité directe de , sous-chef de maison de la prison , lequel serait « régulièrement présent à », et qu'une partie du travail administratif serait confié au personnel de selon une répartition et des modalités de fonctionnement à effectuer ultérieurement. Il ressort cependant des témoignages que n'a pu travailler que quelques jours à en raison de vacances et d'une période de maladie.

c) Entendu comme témoin, a déclaré qu'en , les collaborateurs ne savaient toujours pas où ils iraient après la

fermeture de la prison et qu'ils avaient reçu des indications contradictoires ; ils savaient cependant qu'il n'y aurait pas de licenciement et qu'ils pourraient rester au service de l'Etat. A cette pression s'ajoutait une surcharge de travail liée au manque de personnel et à une importante population carcérale. Selon ses termes, les surveillants essayaient vainement de « maintenir la prison ». En raison du manque de personnel, il a accumulé en [redacted] des heures supplémentaires représentant l'équivalent d'un mois de travail. Il est intervenu auprès de sa hiérarchie, mais n'a obtenu que des réponses évasives. Le [redacted], il s'est entretenu avec ses supérieurs, mais sans pouvoir être fixé sur son avenir.

Pour [redacted], la situation, encore normale au début de l'incapacité de travail du chef de maison, est devenue catastrophique à la suite de maladies et d'accidents. Les surveillants ne pouvaient plus se permettre de prendre congé, car le service minimum mis en place ne tolérait aucune absence. S'ils ont géré cette situation de crise tout seuls et de façon très professionnelle, cela a entraîné un surmenage. Avant son transfert, qui a été subit et ne lui a pas permis de mettre en place sa succession, le témoin a vainement demandé du renfort. Il devait y avoir une quinzaine de détenus en [redacted]. Chaque employé a dû faire « des heures supplémentaires considérables » ; pour sa part, il s'agissait d'une dizaine d'heures en moyenne par semaine. Il régnait également une certaine incertitude quant à l'avenir, qui concernait à la fois la date de la fermeture de la prison et le transfert. Chacun savait qu'il serait remplacé, mais pas à quel endroit.

[redacted] a confirmé que les surveillants étaient « très surchargés » en [redacted], que la prison était pleine, que les heures supplémentaires et les vacances non prises avaient baissé depuis les années [redacted], mais qu'elles étaient en train de remonter et qu'il avait demandé plusieurs fois de l'aide à son supérieur, lequel lui avait répondu qu'il n'avait personne. Selon ses termes, après le départ « extraordinaire » de son adjoint et de lui-même, il n'y avait « plus de capitaine sur le bateau ». Il a ajouté que ses subordonnés étaient assez fatigués en [redacted] et qu'ils étaient dans une totale incertitude quant à l'endroit où ils iraient après la fermeture de la prison, même s'ils ne craignaient pas d'être licenciés.

[redacted], qui a notamment fonctionné comme [redacted] de la prison [redacted] dès [redacted], a déclaré avoir pris des mesures pour diminuer le nombre de détenus dans l'établissement afin de diminuer la surcharge de travail. A

ses yeux, cette mesure a bien fonctionné en ce sens qu'il y a eu 21 ou 22 détenus au maximum, et pendant quelques jours seulement. Il a aussi envisagé, mais en vain, de confier la préparation des repas à un EMS sis à côté de la prison.

7.- Le tribunal a entendu comme témoins d'autres personnes qui ont suivi l'établissement en

a) _____, a été mandatée par l'Etat de Vaud en qualité de membre de l'équipe de supervision de différents établissements, dont la prison _____, à partir de _____. Jusqu'en _____, elle a tenu avec les surveillants des séances mensuelles. Puis elle est demeurée à leur disposition pour des suivis individuels.

A ses yeux, les tâches du chef de maison ont dû être réparties entre les autres collaborateurs durant sa maladie, ce qui a provoqué des excédents d'horaire. A cette même époque, les employés étaient dans une situation d'incertitude au sujet de la fermeture de l'établissement. Elle a perçu une situation de pression pouvant entraîner un épuisement professionnel ainsi que des erreurs de jugement dans l'application des directives ou dans les relations avec les détenus et avec les collègues. Elle en a informé la hiérarchie. Lors du départ du chef et du sous-chef de maison, les collaborateurs ont réagi en ce sens qu'ils pensaient devoir gérer tout seuls l'établissement, et qu'ils allaient le faire. _____ a précisé que le départ des supérieurs et l'absence de hiérarchie n'ont pas causé une proximité plus grande entre les agents et les détenus. Cependant, elle a perçu une certaine révolte qui se mettait en place et qui était déjà présente avant le départ des supérieurs.

b) _____ a fonctionné du _____ au _____ en qualité de _____ à la prison _____. Elle a également perçu une pression sur les collaborateurs après l'annonce de la fermeture de l'établissement. Les employés ont alors adressé une lettre au conseiller d'Etat _____ pour lui exprimer qu'une petite structure comme celle de la prison _____ avait son sens et qu'ils croyaient en cette prison. Ces pressions ont créé des conditions de travail assez difficiles. Le témoin a relevé de la fatigue et de la lassitude chez les surveillants, qui semblaient avoir le sentiment qu'en raison de la prochaine fermeture, il y avait un certain désintérêt de la part de la direction.

c) _____, infirmière spécialisée en santé du travail qui est intervenue à la prison _____, a constaté, trois à quatre mois avant la fermeture de l'établissement, un certain stress chez la plupart des surveillants, lesquels présentaient des symptômes appelant une certaine attention. Ils se sentaient assez seuls face à la situation et étaient soucieux de l'avenir de l'établissement. Bien qu'ils fussent très impliqués dans leur travail et soucieux de bien l'exécuter, ils avaient besoin de davantage de soutien et d'écoute, d'autant que leur planning était régulièrement modifié en raison d'absences. _____, en particulier, présentait des signes d'épuisement, soit des problèmes de sommeil et de surcharge. _____ pour sa part, présentait un stress très important et un sentiment de manque de soutien et de dialogue. Le témoin a jugé cette situation assez déstabilisante et de nature à favoriser des erreurs professionnelles, en précisant que les surveillants voulaient avoir des réponses sur la façon de gérer cette situation, mais que ces réponses prenaient du temps parce que leurs supérieurs n'étaient pas sur place.

d) _____, autre infirmière, a travaillé à la prison _____ de _____ jusqu'à la fermeture de l'établissement. Elle a trouvé une situation difficile avec de perpétuelles modifications de fonctionnement et une période d'incertitude à la suite de bruits de fermeture de la prison et de déplacement du personnel, bien que l'on n'ait pas parlé de licenciement. Cette incertitude était très anxiogène et a causé des problèmes de santé, notamment une fatigue et un stress supplémentaire avec beaucoup de tensions.

8.- _____ Par courrier électronique du _____ a informé _____ que « l'équipe de _____ prend des initiatives qui sont hors de leurs compétences ». Elle a indiqué que les surveillants de cet établissement avaient approuvé et donné suite à une entrée en semi-détention sans la solliciter. Elle a ajouté qu'elle avait dû signifier à deux reprises à _____ qu'il ne lui appartenait pas de décider ou de transmettre des informations au service pénitentiaire, qu'il lui avait fallu du temps pour répondre par l'affirmative et qu'elle n'était pas sûre qu'il ait réellement assimilé les choses.

Pour le surplus, le défendeur allègue que les surveillants de la prison _____ ont géré l'établissement à leur convenance, qu'ils ont notamment laissé les portes des

c) Le samedi précédant son entrée, s'est présenté à la prison pour payer d'avance les frais de sa détention, qui représentaient à raison de fr. par jour. Comme les surveillants de l'établissement avaient reçu la première convocation indiquant un régime ordinaire, ils ont vérifié qu'il s'agissait bien d'un cas de semi-détention. se souvient que avait fait état de son entreprise, de son besoin de travailler et de ses relations avec le conseiller d'Etat. Entendu comme témoin, ce magistrat a fermement condamné cette attitude qui consiste à se prévaloir de son amitié et précisé qu'il ne connaissait pas l'intéressé. , qui a reçu lorsqu'il est venu payer sa détention, a relevé qu'il exhibait une liasse de billets.

Le jour de son entrée, a amené un jambon entier qu'il prétendait offrir au personnel. Le surveillant de faction en a informé , qui n'était pas à ce jour-là, mais dont la réaction a été immédiate en ce sens qu'il l'a refusé et qu'il a demandé à de reprendre son bien. L'enquête pénale a révélé qu'il s'agissait d'un jambon de trois à cinq kilos, que a mis d'emblée le personnel de la prison dans une situation embarrassante, qu'il a tergiversé en prétextant qu'il se déplaçait en train chaque jour, de sorte qu'il lui était difficile de reprendre l'objet, et que , de guère lasse, l'avait fait servir aux détenus quelques jours plus tard. Il a jugé que n'avait pas cherché à capter la bienveillance du personnel de la prison pour en tirer un quelconque avantage, et qu'il avait plutôt agi dans le droit fil de son comportement naturel et habituel qui consiste à se faire valoir, à exhiber ce qu'il estime être les signes de sa réussite et à se vanter de ses relations.

Il ressort de l'instruction que s'est comporté par la suite comme un détenu exemplaire et que, sous réserve d'une demande d'allègement d'horaires dont il est question ci-dessous, il n'a pas émis de revendication particulière.

d) Selon les directives aux détenus en semi-détention dans les Maisons d'arrêts et de préventive du canton de Vaud, telles qu'elles étaient en vigueur au moment des faits, les horaires de sortie étaient en principe de 6 h à 20 heures, d'autres horaires pouvant être examinés de cas en cas en fonction des obligations professionnelles du détenu. Lorsque la peine était supérieure à dix jours, une autorisation de sortie était possible le samedi, sur présentation d'une attestation de l'employeur. Les détenus qui travaillaient le samedi devaient en principe rentrer à

19 heures durant la semaine. Les rentrées tardives étaient sanctionnées par des heures de rentrée précoces les jours suivants.

A son arrivée à _____, _____ a sollicité et obtenu une cellule individuelle. Par télécopie du _____, il a demandé la permission de travailler le samedi, justificatifs à l'appui. Il a obtenu l'autorisation de le faire de 7 à 17 heures, à condition de remettre un planning de travail chaque semaine au plus tard le vendredi avant 15 heures. Le _____, il a encore demandé de pouvoir partir le matin à 5 h 30 au lieu de 6 heures, et offert en compensation de rentrer à 18 h 30 au lieu de 19 heures. Par réponse du _____ a implicitement rejeté cette requête et informé l'intéressé qu'il serait transféré aux salles d'arrêts de Lausanne à partir du _____. Cependant, le chef du service pénitentiaire a accepté que _____, à sa demande, poursuive l'exécution de sa peine à la prison de _____, dès lors qu'il avait fait valoir qu'il avait pris un bureau à _____ pour son travail. Enfin, par lettre du _____, _____ l'a autorisé à sortir de l'établissement à 5 h 30 le matin, mais en devant rentrer le soir à 18 h 30. Cette communication précise : « cette autorisation est valable jusqu'à la date de votre libération définitive, soit le _____ ».

Il ressort des pièces versées au dossier et des témoignages que _____ n'a bénéficié d'aucun avantage durant sa détention. Il rentrait à l'heure, voire en avance.

e) Le samedi _____, _____ est rentré à la prison de _____ à 16 h 25 au lieu de 17 heures. Accueilli par _____, il lui a dit qu'à partir du lundi _____, il rentrerait à 19 h 30 au lieu de 18 h 30, car il devait sortir le jeudi _____ au matin et n'aurait donc plus besoin de compenser les heures passées à l'extérieur le samedi suivant. Son raisonnement a paru logique à _____ et à _____, qui était également de service ce samedi-là. Par message du _____ à 16 h 54, la première nommée en a informé en ces termes _____ de la prison _____ :

« Pour info, _____ actuellement en semi-dét chez nous rentrera à 1930 le lundi _____; du fait qu'il termine jeudi _____ au matin et qu'il n'a plus la compensation d'une heure à rattraper pour les sorties du samedi. L'info a été transmise à _____ »

Le lundi _____ au matin _____, _____ ont lu ce message et ont immédiatement réagi par un courriel que la seconde nommée a envoyé à 9 h 6

aux cinq surveillants pour leur confirmer que le cadre horaire des détenus en semi-détention était toujours fixé par la direction dès le premier jour de l'entrée et jusqu'à la libération définitive, et qu'il ne pouvait en aucun cas être modifié par un collaborateur.

a téléphoné à pour lui rappeler qu'il devait rentrer à 18 h 30 et a eu de la peine à le lui faire comprendre. Par nouveau message du même jour à 15 h 55, elle a informé qu'elle avait reçu plusieurs téléphones de l'après-midi même et que le prénommé n'était pas d'accord de rentrer à 18 h 30, quand bien même elle avait insisté pour qu'il se présente à 18 h 30 les trois derniers soirs. Ce courriel ajoute :

« semblait quelque peu énervé au téléphone, s'il devait y avoir du grabuge à son retour, il ne faut pas hésiter à appeler »

est rentré à l'heure, soit à 18 h 13 selon le rapport de

10.- Au cours de l'enquête pénale, a déclaré qu'elle avait entendu dire à plusieurs reprises pendant sa détention qu'il appréciait l'attitude de l'équipe des gardiens et qu'il aurait fait allusion une fois à son intention de leur rapporter quelque chose pour Noël. De son côté, a déclaré au magistrat instructeur que avait fait allusion à sa volonté d'offrir quelque chose aux surveillants, tout à fait incidemment lors d'une conversation relative à un fabricant de jambon. Pour sa part, a déclaré que, durant sa détention, ne lui avait pas caché qu'il allait faire un cadeau au personnel, mais qu'il a pensé qu'il s'agissait de paroles en l'air. Enfin, a également entendu lui dire à une occasion qu'il avait l'intention d'inviter les surveillants à un repas après sa peine, mais qu'il n'avait pas pris ses propos au sérieux dès lors que beaucoup de détenus font de telles promesses sans jamais les tenir.

a déclaré au juge d'instruction qu'avant son départ en vacances, soit le samedi , vers 19 heures, a demandé à lui parler et l'a informé qu'il avait apprécié le travail des gardiens et qu'il voulait marquer sa reconnaissance en leur offrant un apéritif. Cette proposition ne lui a pas paru insolite. Bien qu'il ait d'abord souhaité que la verrée soit organisée après la fin de la peine de l'intéressé, il est convenu avec lui qu'elle aurait lieu le mercredi après le travail, au motel des , à . Il a accepté cette date aussi parce les gardiens

ne devaient plus avoir de contact avec [redacted] à partir du mercredi à 18 heures. En effet, [redacted] SA devait prendre le relais dès ce moment-là et [redacted] n'était plus censé avoir à faire aux gardiens jusqu'à sa sortie de prison le lendemain matin. Pour sa part, le prénommé a expliqué que lors de cette conversation, il avait dit à [redacted] qu'il souhaitait fournir un petit témoignage de reconnaissance et qu'il apporterait des cadeaux à l'occasion de cet apéritif. Il a précisé qu'il avait posé à [redacted] la question de savoir si les gardiens avaient le droit de les accepter, et que le prénommé lui aurait répondu par l'affirmative en se référant à un célèbre détenu qui avait offert des bouteilles aux gardiens.

Durant la semaine du [redacted], [redacted] a informé ses collègues de la tenue de cet apéritif. Il a dit à [redacted] que [redacted] voulait leur offrir un apéro et qu'à cette occasion, il voulait offrir quelque chose. Bien que ce type d'invitation soit insolite dans la mesure où ce devait être la première fois qu'un détenu offrait un apéritif avant d'avoir fini de purger sa peine, [redacted] ne s'est pas posé trop de questions dans la mesure où il ne restait plus que quelques heures à purger à [redacted].

[redacted] n'a pas dit à [redacted] et à [redacted] que l'invitation émanait de [redacted]. Il leur a seulement déclaré que c'était une surprise. [redacted] a déclaré plus tard qu'il pensait que cette cérémonie était organisée en l'honneur de l'ancienne cuisinière de la prison, qui devait recevoir une montre en souvenir de l'établissement, car les surveillants s'étaient cotisés pour acheter une montre pour elle-même et une autre pour son mari. La demanderesse [redacted] a pensé la même chose, sans imaginer une seconde qu'il pouvait s'agir d'un apéritif offert par [redacted]. Le contraire n'a pas été établi.

[redacted] et [redacted] n'ont pas été informés de l'apéritif. [redacted] en a informé [redacted], en lui disant simplement qu'il y aurait une surprise lors d'une verrée. [redacted] a décliné l'invitation, car il devait passer des tests ce jour-là dans l'optique d'un nouvel emploi. Il n'a pas fait le rapprochement avec [redacted] mais a aussi pensé que la démarche était liée à la cuisinière.

Entendu comme témoin par le tribunal, [redacted] a confirmé que c'est lui qui a eu l'idée d'aller au motel des [redacted], que cela s'est décidé en une seule conversation avec [redacted] qu'il lui a alors dit qu'il apporterait ses cadeaux à ce moment-là, sans [redacted].

discuter de leur contenu, et qu'il a également demandé à _____ d'inviter les autres surveillants à cet apéritif. Après avoir demandé à son interlocuteur combien de personnes travaillaient à la prison, il a préparé sept lots de cadeaux.

11.- _____ Le mercredi _____, les surveillants de la prison devaient terminer leur travail à 18 heures. Peu avant cette heure, _____ s'est rendu au motel des _____ en compagnie de sa fille âgée de _____ ans. Il y a retrouvé _____ et son épouse. _____ est ensuite arrivé sur place, suivi quelques minutes plus tard par _____. Cette dernière a bu un café. _____ et la fille de _____ ont consommé du coca-cola. Les autres ont partagé deux bouteilles de vin blanc. _____ a payé la tournée.

a) _____ Selon la déposition de _____ devant le juge d'instruction cantonal, les intéressés sont sortis du restaurant peu après 19 heures. Avant cela, l'un des surveillants avait dit à _____ qu'il était temps de rentrer. Le prénommé a cependant répondu qu'il s'en moquait, et personne ne l'a contredit.

Pour sa part, _____ a déclaré que les participants avaient « un peu traîné » et qu'il était ainsi rentré en retard. Il a cependant précisé qu'aucun des gardiens présents à l'apéritif n'avait attiré son attention sur l'heure.

_____ se souvient qu'à un moment donné, un autre surveillant a rappelé à _____ que c'était l'heure pour lui de rentrer, mais que l'intéressé n'a pas réagi et que personne n'a insisté.

_____ prétend s'être désintéressé de la conversation et ajoute que la nécessité de rappeler à _____ son heure de rentrée ne lui a pas traversé l'esprit.

Dans l'esprit de _____, enfin, _____ pouvait rester jusqu'à 19 h 30, de sorte qu'il était dans les temps en partant vers 19 heures.

b) _____ En quittant le restaurant, l'épouse de _____ a déplacé sa voiture et l'a positionnée devant l'entrée de l'établissement. _____ a appelé les surveillants en leur disant de ne pas partir comme ça. Il a ouvert le coffre de l'auto et

distribué des cadeaux sous la forme de sept lots semblables composés chacun d'un jambon d'environ sept kilos, d'une meule de fromage à raclette, d'un carton de six bouteilles de vin et de deux bons d'achat de 50 fr. à valoir dans son magasin.

a déclaré au juge d'instruction qu'il s'était rendu à l'apéritif sans penser que aurait des cadeaux dans sa voiture et qu'il avait été quelque peu mal à l'aise au vu de l'importance de ceux-ci, qui représentaient quelque trois cents francs par personne. qui avait été informé par qu'il recevrait un cadeau de ne s'attendait pas à davantage qu'une bouteille et a donc été étonné par la quantité de marchandises. a pris le cadeau sans avoir à l'esprit de commettre une irrégularité. n'a pas réagi et a chargé la marchandise sans réfléchir, mais a refusé de prendre en charge celle destinée à . Sur le parking, elle a eu un bref entretien avec et ; le premier a demandé au second pour quelles raisons il ne les avait pas informés du motif de la verrée ; celui-ci a répondu en substance que s'il l'avait dit, ils ne seraient pas venus.

En fin de compte, s'est chargé de prendre en charge le lot de ; et ceux de ; et de

12.- Selon le rapport particulier établi par SA, est arrivé à la prison à 19 h 20. Le garde l'a accompagné à sa cellule et, à la demande de ; lui a donné une caisse afin qu'il puisse vider sa cellule et déposer ses affaires dans le couloir en vue de son départ du lendemain matin. Vers 19 h 30, une fois sa cellule vidée, a demandé audit garde de lui ouvrir les portes d'entrée de la prison pour qu'il puisse charger ses affaires dans le véhicule de son épouse, laquelle attendait à l'extérieur. Comme le garde n'avait aucune consigne à cet égard, il lui a répondu qu'il devait d'abord se renseigner. Dans les minutes qui ont suivi, il a appelé son supérieur, puis la personne de piquet à la direction avant de tenter d'appeler , mais en vain. Dans l'intervalle, , qui attendait au réfectoire, est devenu impatient et même hystérique. Le supérieur du garde s'est déplacé à la prison et a contacté , qui a parlé une bonne heure au téléphone avec lequel lui a paru manifestement alcoolisé. Ensuite, dame a essayé de raisonner le détenu, sans davantage de succès. Comme il ne se calmait pas, a demandé le renfort d'une patrouille de gendarmerie, laquelle – composée de deux hommes – est entrée dans l'établissement à 21 h 10 et a reçu pour instructions de transférer à la prison , ce que

l'intéressé a refusé en menaçant de se suicider. En fin de compte, vers 22 h 19, le chef de la patrouille de gendarmes a reçu l'instruction de remettre dans sa cellule, ce qui a été fait à 22 h 30 sans que l'intéressé n'oppose plus de résistance. Ses affaires ont été mises sous clé dans le local de fouille et la gendarmerie a pu quitter les lieux à 22 h 38.

Selon , les propos de étaient répétitifs, insultants et menaçants. Il lui a dit, de manière floue, qu'il avait été avec des agents, mais sans donner de détails. Le rapport de SA relève que a traité l'agent de faction de personne malhonnête et incompétente qui méritait « une balle dans la tête » et qu'il a ajouté qu'il « fera en sorte que SA ne preste plus sur le site ». A la demande ce document précise que, selon , un apéritif a été organisé avec les surveillants avant son départ et que le prénommé a paru sous l'influence de l'alcool.

13.- Par téléphone du jeudi , a informé le chef du service pénitentiaire des événements du soir précédent. Il a alors été chargé d'aller rencontrer l'ensemble du personnel pour comprendre ce qui avait pu se passer. C'est ainsi qu'il s'est rendu à la prison le vendredi au matin pour y interroger et , en arrêt maladie, n'a pas pu être entendue.

a) Des procès-verbaux de ces auditions ont été établis. Selon , elles se sont déroulées dans un climat tendu. Certains ont donné des informations plus volontiers que d'autres, par exemple qui a été très collaborant, mais qui a refusé de remettre à l'interrogateur les cadeaux en sa possession. En revanche, est revenu vingt minutes plus tard pour lui parler des cadeaux.

a immédiatement renseigné son supérieur sur les auditions effectuées dans la matinée. Le chef de service a tenu une conférence le même jour à 14 heures avec divers cadres du service. Au cours de cette réunion, il a été décidé de réunir les collaborateurs fautifs pour leur communiquer leur renvoi immédiat. Une convocation leur a été adressée le jour-même pour le lundi , à 14 h, à

a fait valoir son incapacité de travail pour ne pas s'y rendre.

b) Lors de son audition par [redacted], [redacted] n'avait pas encore reçu les cadeaux de [redacted]. Son épouse les a découverts le jour-même devant la porte du domicile conjugal, vers 11 h 30 du matin. [redacted] les a vus en rentrant à la maison en fin d'après-midi. Le soir même, il en a informé son chef de service, en proposant de déposer la marchandise le mardi suivant, ce qui a été accepté par courriel du [redacted].

Selon [redacted], ce n'est que le dimanche [redacted] que [redacted] lui a dit par téléphone que [redacted] avait prévu des cadeaux pour lui. Il lui a répondu qu'il n'en voulait pas et qu'il pouvait les donner à une institution. Cela a fait réfléchir [redacted] qui est allé donner son lot et celui de [redacted] à un EMS de son domicile de [redacted] une semaine plus tard. [redacted], pour sa part, a rapporté son cadeau au service pénitentiaire le [redacted] après que sa femme l'eut aidé à prendre conscience de son erreur et qu'il eut adressé, le [redacted], un message dans ce sens au responsable des ressources humaines du service pénitentiaire qui l'a remercié de son geste.

Les victuailles rapportées à l'Etat par [redacted] et par [redacted] ont été données à une association caritative. L'instruction n'a pas établi ce que [redacted] et [redacted] ont fait de leurs cadeaux.

c) Le [redacted], le chef du service pénitentiaire a lu aux demandeurs [redacted] et [redacted] ainsi qu'à [redacted] une note de résiliation avec effet immédiat de leurs contrats de travail pour de justes motifs, en précisant que leur activité se terminait en fin d'après-midi après la restitution de leurs effets d'équipement et de leurs clés.

Par lettres du même [redacted], l'Etat de Vaud a résilié les contrats de travail des demandeurs et de [redacted]. Ces missives sont identiques, sauf que celle adressée à [redacted] précise qu'elle peut se faire entendre par le chef du service pénitentiaire, ce qu'elle n'a pas fait.

14.- Le [redacted], le chef du service pénitentiaire a adressé à l'ensemble des collaborateurs de service une lettre d'information.

Ce document expose que quatre surveillants de la prison _____ ont été licenciés avec effet immédiat pour des raisons de corruption et de violation des règles inhérentes aux devoirs de fidélité et de discrétion liés à la profession de surveillant, et qu'une plainte pénale sera déposée. Il précise que cette situation a amené à anticiper au _____ la fermeture de la prison _____, que les détenus seront transférés à la prison _____ et que le personnel sera transféré dans les différents établissements pénitentiaires du canton.

Un communiqué de presse au contenu similaire a été diffusé le même _____

Pendant la semaine qui s'est déroulée entre le quadruple licenciement et la fermeture de la prison, quatre surveillants de la prison _____ ont été détachés à _____

15.- _____ Le _____ l'Etat de Vaud a déposé plainte pénale contre _____ et contre les quatre surveillants incriminés.

Les éléments recueillis dans le cadre de l'instruction de la plainte par le juge d'instruction cantonal ont été repris, en tant que de besoin, dans l'état de fait ci-dessus. Par ordonnance du _____, le magistrat instructeur a rendu un non-lieu en faveur des cinq prévenus et a mis les frais d'enquête à la charge de _____ pour une fraction de 6/10^{ème} et à celle des quatre surveillants à raison d'une fraction de 1/10^{ème} chacun.

16.- _____ a contesté son licenciement par lettre du _____, en plaidant son état de fatigue avancé et un concours de circonstances. Il a touché son salaire jusqu'au _____; il ressort de son bulletin de salaire que ce dernier mois a été amputé de 11 jours à _____, soit de _____ fr. sur son salaire mensuel brut, et qu'il a touché son treizième salaire au pro rata temporis pour _____ à concurrence de _____ brut. Il a fait contrôler son chômage dès le _____ et touché des prestations nettes de _____ fr. pour (_____), de _____ fr. pour _____, de _____ fr. pour _____ et de _____ fr. pour _____; au total, ses indemnités nettes de chômage pour les mois _____ se sont montées à _____ fr. Selon ses dires, il n'a retrouvé du travail à temps partiel qu'à partir du _____. Depuis le _____

, il exerce les fonctions de caissier et de surveillant de parking au taux de % pour un salaire mensuel brut de francs. Il déclare avoir très mal supporté la période qui a suivi son licenciement, tout comme son épouse qui est décédée entre-temps.

a également contesté son licenciement par lettre du . Elle n'a pas produit son dernier bulletin de salaire. Elle expose n'avoir pas touché d'indemnités de chômage pour des raisons administratives, mais retrouvé du travail dès le en tant qu'auxiliaire auprès d'une entreprise privée de sécurité.

a touché son salaire jusqu'au ; le salaire brut de son dernier mois a été réduit de fr. et son treizième salaire pour lui a été versé au pro rata temporis à concurrence de fr. brut. Par décision du , la caisse cantonale vaudoise de chômage lui a infligé une suspension de jours de son droit aux indemnités. D' à , il a fait de nombreuses recherches d'emploi. Depuis le , il travaille en qualité de chauffeur de poids lourds au service d'une entreprise de transport de . Son salaire, initialement fixé à fr. par mois, a été augmenté à fr. par la suite. Entendue comme témoin, sa compagne de longue date a déclaré que la période suivant le licenciement a été très difficile, qu'ils n'osaient plus sortir et qu'ils ont perdu des amis.

17.- Plusieurs coupures de presse ont été versées au dossier, qui attestent de l'importante couverture médiatique des faits ci-dessus et d'autres incidents notoires qui ont concerné des responsables de l'administration pénitentiaire et des forces de police en .

18.- Par demande du , l' a conclu, avec dépens, principalement à sa réintégration à un poste équivalent, subsidiairement au paiement par le défendeur d'un montant de fr. avec intérêt à 5 % dès le

Par demande du : a conclu, avec dépens, tout d'abord à la constatation que la résiliation de son contrat de travail était abusive (I) et au paiement d'une somme de fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le à titre d'indemnité pour ses frais d'avocat (II). Puis elle a conclu, principalement, à sa

réintégration dans un poste équivalent (III) et au paiement de fr. avec intérêt à 5% dès le (IV), et subsidiairement au paiement de fr. avec intérêt à 5% dès le (V).

Ces deux premières causes ont été jointes par ordonnance du :

Dans sa réponse du , l'Etat de Vaud a conclu au rejet des conclusions des demandeurs et

En cours d'instance, la Caisse cantonale de chômage a été autorisée à intervenir aux côtés du demandeur . A ce titre, elle a conclu au versement par le défendeur de la somme nette de fr. . . .

Par demande du , a conclu, avec dépens, au versement par l'Etat de Vaud du montant de fr. avec intérêt à 5% dès le

. Le même jour, a également saisi le tribunal de céans d'une demande dirigée contre l'Etat de Vaud.

Ces deux nouvelles causes ont été jointes le

Par décision du les deux binômes procéduraux ci-dessus ont été joints en une seule cause. A la suite du décès du demandeur , survenu le la cause le concernant a cependant été disjointe par prononcé du

En temps utile, la demanderesse , le défendeur et l'intervenante ont sollicité la motivation du jugement dont le dispositif a été envoyé aux parties le

EN DROIT :

1.- Conformément à l'article 14 de la loi vaudoise du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : « LPers-VD » ; RSV 172.31), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale est compétent pour connaître, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à

l'application de cette loi, ainsi que de la loi fédérale du sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1).

En l'espèce, les demandeurs contestent leur licenciement et fondent leurs conclusions pécuniaires sur les articles 60 et 61 LPers-VD. Le tribunal de céans est donc compétent pour examiner les demandes. Il est par ailleurs constitué conformément à l'article 15 alinéas 2 et 7 LPers-VD.

2.- Selon l'article 16 alinéa 3 LPers-VD, les actions devant le tribunal de céans 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 que la créance est devenue exigible ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, les résiliations litigieuses ont été signifiées par trois lettres datées du . Les demandes de et de ont été respectivement adressées au tribunal le et le , soit moins de soixante jours plus tard. Celle de , qui ne formule que des prétentions pécuniaires, l'a été dans le délai d'une année. Il en résulte que les trois actions sont recevables.

3.- 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 (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 art. 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

a) Selon la jurisprudence, 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 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 130 III 213 consid. 3.1 p. 220 s ; 129 III 380 consid. 2.1). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné à un double titre la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. D'une part, ils doivent être objectivement de nature à détruire ces liens de confiance ou à tout le moins à les ébranler si profondément que la poursuite du contrat ne puisse plus être exigée de l'employeur. D'autre part, ils doivent aussi avoir effectivement conduit à détruire ou à ébranler la confiance réciproque (ATF 127 III 153 consid. 1a ; 310 consid. 3; 351 consid. 4a, et les références).

La faute est l'élément essentiel de la justification d'un renvoi immédiat (ATF du 28 mars 2001 en la cause 4C.349/2000). 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).

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 p. 31) comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a p. 354 et l'arrêt cité), mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement immédiat (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 ; cf. également ATF 129 III 380 consid. 2.2 et les références citées). En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de licenciement immédiat (arrêt 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, reproduit in JAR 1999 p. 271, consid. 2b p. 273 ; arrêt 4C.249/2003 du 23 décembre 2003 consid. 3.1).

Il appartient à l'employeur qui invoque de justes motifs de résiliation immédiate de prouver les faits qui les étayent (ATF 121 V 277 ; JAR 2000, p. 281 ; JAR 1996, p. 233 ; Rehbinder, Commentaire bernois, n. 20 ad art. 324a CO).

b) Dans le domaine particulier de la fonction publique vaudoise, le Tribunal fédéral a statué, peu avant l'adoption de la LPers-VD, sur le cas d'un gendarme renvoyé avec effet immédiat (ATF du 11 avril 2001 dans la cause 2P.273/2000).

Selon cet arrêt, la jurisprudence relative à l'art. 337 al. 2 CO doit être appliquée en tenant compte des particularités de la situation du fonctionnaire (consid. 3a/bb in fine). Sur cette base, les exigences quant au comportement d'un policier excèdent celles imposées aux autres fonctionnaires. Sous peine de mettre en péril l'autorité de l'Etat, les fonctionnaires de police, qui sont chargés d'assurer le maintien de la sécurité et de l'ordre publics et qui exercent à ce titre une part importante de la puissance publique, doivent être eux-mêmes irréprochables. Un renvoi pour justes motifs ne nécessite pas une condamnation pénale, mais une accumulation de manquements suffit (consid. 3b/bb).

L'entrée en vigueur – le 1^{er} janvier 2003 – de l'art 61 LPers-VD, qui renvoie désormais aux seules règles du code des obligations, ne permet pas de s'écarter de cette jurisprudence. En effet, sous l'ancien droit de la fonction publique vaudoise, la notion de justes motifs était déjà « calquée » sur celle du droit privé depuis la modification, adoptée en 1988, de l'ancienne loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales (ci-après : « le Statut » ; BGC du 18 mai 1988, p. 861 ss), de sorte qu'il y avait déjà lieu de se référer à la jurisprudence rendue en application de l'art. 337 al. 2 CO (ATF du 11 avril 2001 précité, consid. 3a/bb). Les principes dégagés par cet arrêt conservent donc toute leur actualité.

c) S'agissant plus particulièrement des gardiens de prison, l'arrêt du 11 avril 2001 cite une affaire précédente dans laquelle notre Haute Cour avait jugé non arbitraire le licenciement administratif d'un gardien de prison pour vol de denrées alimentaires sur son lieu de travail, car l'intégrité d'un surveillant de prison devait remplir des exigences particulièrement élevées (ATF non publié du 25 août 1998 en la cause X. c/Conseil d'Etat du canton des Grisons). Les magistrats fédéraux ont cependant précisé que ces exigences étaient encore plus grandes pour un fonctionnaire de police à qui des pouvoirs étendus sont conférés, ce qui autorise une certaine distinction entre les policiers et les surveillants de prison lorsqu'il s'agit de déterminer l'étendue de leurs devoirs et, par voie de conséquence, les conséquences d'une faute de leur part.

4.- Sur la base de la jurisprudence rappelée ci-dessus, il convient de poser le principe que, sous l'empire de la LPers-VD comme sous l'empire du Statut, on peut imposer aux collaborateurs qui exercent une parcelle de

obligations. La jonction des causes ne signifie évidemment pas que les mérites des intéressés soient identiques.

a) S'agissant tout d'abord du demandeur, il est constant que celui-ci s'est rendu au motel des sur sollicitation de son collègue, lequel ne lui a pas dévoilé l'objet de cette rencontre en se contentant d'affirmer qu'il s'agissait d'une surprise. Selon ses dires, il aurait cru qu'il s'agissait de fêter le départ de la cuisinière en lui offrant, ainsi qu'à son mari, une montre pour laquelle les gardiens de la prison s'étaient cotisés.

On peut s'étonner de cette naïveté. Il appartient toutefois au défendeur de supporter le fardeau de la preuve des faits de nature à constituer un juste motif de renvoi. A cet égard, aucun élément ne ressort du dossier en ce sens que connaissait à l'avance le véritable objet de l'apéritif du. On ne peut donc pas lui reprocher de s'être rendu, après la fin de son service, au motel

A son arrivée au motel, a été surpris et gêné d'y voir, mais s'est néanmoins attablé avec lui et avec les autres personnes présentes. Comme ce détenu bénéficiait du régime de la semi-liberté et qu'il ne devait réintégrer sa prison qu'à 18 h 30, sa présence n'était pas encore irrégulière à l'arrivée du demandeur. Il n'en demeure pas moins que celui-ci n'a pas réagi à l'heure précitée, qu'il n'ignorait pas dès lors qu'elle lui avait été rappelée deux jours plus tôt. Ce faisant, il a, par son attitude, contribué à autoriser un détenu à réintégrer l'établissement avec quelque cinquante minutes de retard.

Que ne fut plus en service à 18 h 30 n'y change rien. Son manquement consiste moins dans le fait qu'il n'a pas pris des mesures contraignantes pour s'assurer du bon retour de que dans le fait qu'il s'est associé à la dynamique qui a permis au prénommé de retarder sa rentrée en prison. Par son attitude, il a manqué de professionnalisme et négligé d'agir conformément aux intérêts de l'Etat et du service public (art. 50 al. 2 LPers-VD). A sa décharge, on peut relever qu'il n'a pas consommé d'alcool, ce qui suggère une certaine volonté de se distancer de l'événement, qu'il a été pris par surprise et qu'il était effectivement difficile de se comporter adéquatement en présence de ses collègues et d'un détenu embarrassant.

puissance publique des exigences de comportement plus strictes qu'aux autres employés publics. Tel est notamment le cas des surveillants de prison, qui sont responsables de la sécurité et de l'ordre au sein des établissements de détention et qui sont ainsi liés à l'Etat par un devoir de fidélité accru. Une intégrité sans faille s'impose tout particulièrement dans les rapports avec les détenus, sous peine d'entraver la bonne exécution de ce rouage essentiel à la sécurité publique qu'est le système carcéral.

Ce principe est d'ailleurs conforme à la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, qui permet de traiter différemment les employés en fonction de leur position dans l'entreprise. Ainsi, le comportement des membres des cadres s'apprécie avec une rigueur accrue, eu égard au crédit particulier et à la responsabilité que leur fonction dans l'entreprise leur confère (ATF 127 III 86 ; 104 II 28 ; Rehbindler, op. cit., n. 9 ad art. 321a CO ; Streiff/von Känel, op. cit., n. 4 ad art. 321a CO). En droit public fédéral, la doctrine relève aussi que lorsqu'il s'agit d'apprécier la portée du manquement d'un fonctionnaire, l'autorité doit tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, notamment de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent (Blaise Knapp, la Violation du devoir de fidélité, cause de l'emploi des fonctionnaires fédéraux, in RDS 103/1984 I p. 489 ss, p. 510/511).

Cependant, toute incartade d'un surveillant de prison ne saurait constituer un juste motif de renvoi avec effet immédiat, même dans le domaine très délicat des relations avec les détenus. Un tel point de vue se heurterait à la fois à l'interprétation restrictive de la notion de justes motifs telle que rappelée ci-dessus (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31) et au principe de la proportionnalité. Sur cette base, il faut réserver la possibilité de fautes légères qui, examinées à la lumière de l'ensemble des circonstances (ATF 124 III 25 ; 116 II 145), ne seraient pas de nature à détruire les rapports de confiance avec l'Etat et pourraient encore être passibles d'un avertissement assorti d'une menace de renvoi ou d'un délai d'épreuve (art. 137 RPers-VD). Cette approche nuancée s'impose d'autant plus que la jurisprudence fédérale paraît opérer une distinction entre les exigences extraordinairement élevées que l'Etat peut imposer aux policiers et celles, légèrement moins strictes, qui se rapportent aux gardiens de prison (ATF du 11 avril 2001 déjà cité, consid. 3 b/bb).

5.- Ceci posé, il convient d'examiner, pour chacun des demandeurs, si les faits retenus étaient constitutifs de manquements fautifs à leurs

a également péché en acceptant le panier offert par _____, ce qui contrevient à l'art. 96 du règlement du _____ des maisons d'arrêts et de détention préventive _____ et des salles d'arrêts de _____, qui stipule que les surveillants n'acceptent aucun don, ni avantage. Ici aussi, le manquement ne consiste pas tant dans la prise de possession du cadeau, qui peut s'expliquer par l'effet de surprise, par l'insistance du donateur et par la volonté d'éviter un esclandre, mais par son absence de réaction une fois rentré chez lui, alors que ces pressions avaient disparu. Le tribunal peut comprendre que, dans la situation donnée, _____ se soit senti acculé et gêné au point de ne pas pouvoir refuser le cadeau. En revanche, il a bien violé ses obligations en omettant d'en informer aussitôt sa hiérarchie, ce d'autant plus qu'il savait que _____ ne serait plus détenu dès le lendemain matin à la première heure.

b) _____ Les mêmes reproches peuvent être adressés à la demanderesse _____ Celle-ci, comme son collègue _____ ignorait la véritable raison de l'apéritif et a été désagréablement surprise d'y rencontrer _____ Elle s'est cependant accommodée de la situation en restant au motel au-delà de l'heure de rentrée du détenu. Puis elle a aussi pris possession du cadeau et a négligé d'en informer ses supérieurs dès que possible.

Le tribunal ne retiendra en revanche par de faute liée à son courriel du _____ concernant les horaires de _____ Il est vrai que ce message était ambigu dans la mesure où il ne se lit pas comme une requête émanant d'un détenu, mais plutôt comme la communication d'une décision déjà prise à son égard. _____ plaide cependant qu'elle n'a pas formellement acquiescé à la demande de _____, mais que celle-ci lui a paru logique et que, dans le doute, elle a voulu en référer à ses supérieurs. Cette version semble corroborée par le fait que, le lundi suivant, la _____ a pu s'expliquer par téléphone avec _____ et que celui-ci est bien rentré avant 18 h 30, ce qui suggère qu'il ne se considérait pas au bénéfice d'une autorisation valable de rentrer à 19 h 30. Sous cet angle, l'incident relève plutôt d'une maladresse peut-être due au fait que _____ était à la veille d'une incapacité de travail pour épuisement professionnel. Il ne semble pas non plus avoir joué de rôle causal dans la décision de la licencier. En effet, l'intéressée n'a pas reçu de remontrances personnelles dès lors que la mise au point de _____ du _____ a été adressée à tous les surveillants et que les lettres de congé des trois demandeurs et de _____ se réfèrent aux mêmes griefs.

c) A la différence de ses collègues, le demandeur a été informé par que l'apéritif du serait offert par . Il a donc disposé de plus d'une semaine pour se positionner vis-à-vis de l'invitation. Il ne prétend pas avoir cherché à se renseigner ou avoir, d'une quelconque façon, mis en doute la légitimité de la réunion. Comme il l'a admis, il s'attendait en outre à recevoir un petit cadeau – sous la forme d'une bouteille de vin – et n'a été surpris que par la taille de celui-ci. Il s'est donc déplacé au motel dans le dessein d'y rencontrer et de recevoir un présent. Ce faisant, il a grossièrement contrevenu à l'art. 96 du règlement déjà cité, de même qu'à l'art. 50 LPers-VD et à l'art. 124 al. 3 RPers-VD qui impose au collaborateur de se montrer en tout temps digne de la confiance placée en lui. On peut ajouter qu'il savait que le détenu en cause, qui a été décrit de « généreux vantard » en plaidoirie, avait déjà offert un jambon en début de détention, de sorte qu'il n'était pas difficile d'imaginer qu'il récidiverait au terme de sa peine.

6.- Il convient à présent d'examiner si les manquements retenus ci-dessus constituaient un juste motif de renvoi avec effet immédiat.

a) Pour apprécier la faute des codemandeurs et il faut d'abord tenir compte du fait qu'ils se sont retrouvés à l'apéritif litigieux sans volonté de leur part, à la suite d'une intrigue montée par un détenu à l'aide d'un autre surveillant qui leur a caché le véritable objet de la réunion. Le tribunal est convaincu à cet égard que s'ils avaient su qu'il s'agissait d'une verrée suggérée et offerte par ils ne s'y seraient pas rendus. Ils ont certes fauté en restant avec ce détenu après 18 h 30 et en prenant possession de ses cadeaux. Mais leur comportement peut s'expliquer – sans se justifier – par la surprise et par un certain effet de groupe. En outre, leurs manquements ont été commis en dehors de leurs heures de service.

On ne peut pas non plus imputer à ces deux demandeurs une grande part de responsabilité dans l'incident qui est survenu le soir-même à la prison de . Le tribunal peut suivre à cet égard les explications reçues en ce sens que cet épisode ne fut pas une conséquence immédiate de l'apéritif, mais plutôt d'un ensemble de facteurs comme la gestion approximative du conflit par les personnes présentes, le défaut de consignes et la difficulté d'atteindre par téléphone les responsables du service. Sans doute était-il éméché et désinhibé, mais il aurait pu s'enivrer

seul ou avec d'autres. D'ailleurs, dans son message du lundi après-midi déjà, [redacted] avait envisagé du grabuge. A en croire le témoignage d' [redacted], [redacted] ne semble pas non plus avoir invoqué sa générosité à l'égard des gardiens pour réclamer l'ouverture des portes de la prison. Enfin, son arrivée tardive ne semble guère avoir ému l'agent de sécurité, qui n'a appelé son supérieur que lorsqu'il a été confronté à la sollicitation extraordinaire de l'intéressé.

En résumé, en ce qui concerne les demandeurs [redacted] et [redacted], l'incident du [redacted] se présente a priori comme un événement isolé qui n'était pas de nature à ruiner les rapports de confiance (ATF 116 II 145) entre l'Etat et deux agents en poste depuis huit et douze ans dont le travail avait donné entière satisfaction auparavant. Comme on le verra ci-dessous, cette appréciation doit être confirmée au terme de l'examen des autres arguments avancés.

b) [redacted] Le cas du demandeur [redacted] est singulièrement différent dès lors que l'apéritif n'a pas été organisé à son insu et qu'il n'a pas été pris par surprise. Il s'est rendu au [redacted] en sachant qu'il y rencontrerait [redacted] et que celui-ci offrirait un verre ainsi qu'un cadeau. Même s'il ne s'attendait qu'à une bouteille de vin, il a fait preuve d'un état d'esprit intéressé, ce qui révèle un défaut de professionnalisme et d'intégrité. Il faut aussi lui reprocher son manque de transparence envers ses collègues et son attitude ambiguë lorsque, malgré la fin de son service, il a raccompagné [redacted] à la prison et est intervenu auprès du garde de [redacted] SA. Enfin, ses déclarations à [redacted] et au juge d'instruction ne traduisent aucune prise de conscience d'avoir commis une faute.

En résumé, le demandeur [redacted] n'apparaît pas comme une victime prise au dépourvu qui a dû faire face à une situation d'urgence, mais comme l'un des deux protagonistes d'une réunion qui a vu un détenu offrir un apéritif et des cadeaux à des surveillants. Dans de telles conditions, on peut admettre qu'aux yeux de l'Etat de Vaud, le lien de confiance était rompu et que la poursuite des rapports de travail n'était plus possible.

- 7.- [redacted] Il convient d'examiner à ce stade les autres éléments
- avancés par les demandeurs pour se disculper.

a) En substance, ceux-ci font tout d'abord valoir le charisme de

Le juge d'instruction cantonal a noté l'exhibitionnisme et la vantardise de ce détenu qui a mis d'emblée les gardiens dans une situation embarrassante en leur offrant un jambon. Ses défauts de caractère ressortent aussi de ses déclarations du

telles que consignées par SA. Il a fait preuve d'insistance pour obtenir le régime de la semi-détention et il en a payé d'avance les frais. Il a aussi tenté de se défilier lorsqu'il a été convoqué comme témoin par le tribunal de céans.

Certes, ces comportements ne se rencontrent pas chez tous les justiciables. Cependant, ils ne devraient pas impressionner un gardien expérimenté et instruit de ses tâches. s'est d'ailleurs conduit de façon exemplaire et – sauf le dernier soir – a toujours respecté ses horaires. C'est dire qu'en dépit de ses attitudes revendicatrices, il a su se conformer aux injonctions de l'autorité. Aucun élément ne permet de retenir que a exercé des pressions qui auraient rendu le comportement des demandeurs admissible.

b) Le tribunal a été davantage sensible à l'argument tiré de la situation qui prévalait alors à la prison, en particulier des absences et des départs intervenus en et en

Il est constant qu'au moment des faits litigieux, la prison n'avait plus de chef, ni de sous-chef de maison, et que la personne prévue pour les remplacer n'était guère disponible. A cela s'ajoute une grave pénurie de surveillants dès lors que, sur six employés, deux étaient incapables de travailler, un troisième se trouvait en vacances et le quatrième ne pouvait travailler qu'à mi-temps. Plusieurs témoins ont rapporté l'état de fatigue confinant à l'épuisement, le stress et l'incertitude quant à l'avenir dont souffraient les intéressés. Il ressort en outre du dossier que plusieurs personnes ont vainement tenté d'attirer l'attention des autorités sur une situation décrite comme catastrophique.

Cela étant, il faut admettre que ces circonstances pouvaient expliquer le manque de discernement des demandeurs et lorsqu'ils ont été confrontés à une situation exceptionnelle. Sans excuser leur comportement, le tribunal est d'avis que le lien de confiance entre les parties n'a pas été rompu, mais que la poursuite des

rapports de travail était exigible de l'Etat, au besoin après un avertissement assorti d'un délai d'épreuve et d'une menace de renvoi avec effet immédiat en cas de récidive (art. 137 al. 1^{er} et 2 RPers-VD). Comme il a été dit plus haut, l'épisode litigieux constitue plutôt un événement isolé dans une carrière sans tache qui ne se serait sans doute plus reproduit à la faveur d'une mise au point sévère et de conditions de travail plus favorables.

Non sans hésitation, le tribunal estime que ces conditions de travail difficiles ne peuvent pas être invoquées par le demandeur pour justifier son comportement dès lors qu'il a été informé à l'avance de l'apéritif, qu'il s'y est rendu dans l'idée d'y recevoir au moins une bouteille de vin, qu'il a disposé d'une période suffisante pour y réfléchir et qu'il persiste d'ailleurs à penser qu'il était dans son droit. Même en tenant largement compte de l'ambiance défavorable décrite ci-dessus, on ne peut tolérer qu'un surveillant assermenté et expérimenté projette de s'attabler avec un détenu encore en semi-détention, de se faire payer à boire et de recevoir un cadeau. On peut encore reprocher à de s'être chargé du cadeau destiné à un collègue et – si l'on en croit le rapport de SA – d'avoir même accompagné à la prison et d'avoir intercédé en sa faveur auprès de l'agent de service. Ce faisant, il a fait preuve d'un tel manque de conscience professionnelle et d'un tel mépris envers les devoirs de sa charge que la situation catastrophique de l'établissement ne peut excuser ses manquements.

En définitive, les justes motifs de renvoi des demandeurs et n'étaient pas réalisés. Ils l'étaient en revanche en ce qui concerne le demandeur, dont l'action sera rejetée. Il convient dès lors de fixer les conséquences du licenciement injustifié des demandeurs et

8.- Dans leur procédure, les demandeurs et ont tous deux pris une conclusion tendant à leur réintégration.

S'agissant des conséquences d'un licenciement avec effet immédiat injustifié, la LPers-VD se contente de renvoyer aux art. 337b et c CO, à titre de droit cantonal supplétif, et les articles 60 et 61 LPers-VD n'ont pas fait l'objet de discussions au Grand Conseil. Il ressort cependant de l'exposé des motifs relatif à l'art. 58 du projet de loi (qui est devenu l'art. 60 de la loi) que « la décision de résiliation déploie ses effets avec effet immédiat » (BGC du 4 septembre 2001, p. 2256). Comme le

Tribunal cantonal l'a relevé, cette adjonction semble provenir d'une confusion avec l'art. 59 du projet (qui est devenu l'art. 61 de la loi), dont l'exposé des motifs se borne à dire qu'il s'agit « d'une reprise du système prévu par le droit privé qui permet à l'employeur, mais aussi au collaborateur, de résilier le contrat avec effet immédiat lorsqu'un motif grave s'est produit » (Ch. rec., c/Etat de Vaud, 2 décembre 2005).

Il faut en retenir que le législateur vaudois a voulu que les rapports de travail prennent fin en fait et en droit dès le licenciement avec effet immédiat fondé sur l'art. 61 LPers-VD. Cette solution est conforme à la jurisprudence bien établie relative à l'art. 337 CO (ATF 120 II 243 consid. 3b ; 117 II 270 consid. 3b).

Sur cette base, une réintégration est exclue en cas de renvoi avec effet immédiat, que les justes motifs soient réalisés ou non. Les conclusions prises dans ce sens, dans la mesure où elles n'ont pas été retirées, ne peuvent dès lors qu'être rejetées.

9.- Il y a dès lors lieu de statuer sur les conclusions pécuniaires des demandeurs et . Au vu du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, il convient tout d'abord de déterminer ce qu'ils auraient 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 ; Favre et al., le Contrat de travail, code annoté, n. 1.1 ad art. 337c CO).

A ce titre, les demandeurs réclament l'indemnité prévue par l'art. 60 al. 2 LPers-VD calculée en fonction de leurs années de service respectives. Ils font valoir qu'en l'absence d'un juste motif de résiliation immédiate, leurs contrats de travail n'auraient pas pu être résiliés à défaut d'un avertissement écrit (art. 59 al. 3, première phrase, LPers-VD). Il conviendrait donc d'appliquer la sanction prévue par loi en cas de licenciement donné pour violation des devoirs contractuels, mais sans avertissement préalable.

a) Dans l'unique cas de licenciement immédiat injustifié qui lui a été soumis à ce jour, le tribunal de céans a alloué au demandeur son salaire pendant trois mois, soit durant le délai de résiliation de l'art. 59 al. 1^{er} LPers-VD

c/Etat de Vaud, 26 avril 2005). En seconde instance, la Chambre des recours n'a pas eu à examiner cette question (Ch. rec., Etat de Vaud c/ , 2 décembre 2005). Dans la mesure où les demandeurs remettent en cause la solution adoptée ci-dessus, il convient d'abord de fixer, dans le système de la LPers-VD, le mode de calcul de ce que l'employé licencié avec effet immédiat sans justes motifs aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1^{er} CO applicable en vertu de l'art. 61 al. 2 LPers-VD).

b) Le droit vaudois ne connaît pas de résiliation ordinaire du contrat de travail par les deux parties au sens de l'art. 335 CO. Si l'employé public peut, sauf accord différend, résilier son contrat pour la fin d'un mois moyennant un délai d'un mois pendant la première année de service et de trois mois dès la deuxième (art. 59 al. 1^{er} LPers-VD), l'Etat ne jouit pas de la même prérogative. Il ressort tant du texte clair de la loi que des travaux préparatoires que, contrairement au droit privé, une résiliation ordinaire, autrement dit celle qui respecte le préavis contractuel de résiliation, ne peut intervenir qu'après qu'un avertissement a été notifié. Encore faut-il que la résiliation soit motivée et qu'elle se fonde sur l'un des motifs légaux, soit la violation de devoirs légaux ou contractuels, l'inaptitude avérée ou la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (art. 59 al. 3 LPers ; Exposé des motifs et projet de loi – ci-après : « EMPL » – n° 212 d'octobre 2000, p. 47).

Il découle de ce système 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 en droit vaudois dès lors qu'il n'existe pas de véritable « échéance du délai congé ».

c) Il serait envisageable de calculer, dans chaque cas, le dommage concret du collaborateur lésé, soit sa perte de gain effective après la résiliation litigieuse.

Ce calcul poserait toutefois des difficultés matérielles et procédurales considérables dès lors que, dans certains cas, ce dommage ne pourrait être établi qu'après de nombreuses années. Tel serait le cas, par exemple, si le lésé ne retrouvait que tardivement du travail ou s'il ne retrouvait que des emplois moins rémunérés ou temporaires. Dans les cas extrêmes, la perte de gain effective ne pourrait se calculer qu'au moment de la retraite. Mais il faudrait encore établir tout ce que le demandeur

a épargné par la suite de la cessation du contrat ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). L'examen, sur une longue période, des efforts consentis par le demandeur pour réduire son dommage (ATF 4C.351/2004 du 20 janvier 2005) et du marché du travail dans la profession considérée (ATF du 20 août 2002 en la cause 4C.158/2002; Aubert, Commentaire romand, n. 9 ad 337c CO et les références) appellerait des mesures d'instruction considérables.

En d'autres termes, le calcul du dommage concret engendrerait une incertitude inadmissible quant à la prétention du collaborateur licencié, dont la situation serait susceptible d'être examinée par le juge pendant de nombreux mois. Au détriment d'une résolution rapide du litige et de la sécurité du droit, cette solution imposerait en outre aux deux parties de faire administrer des preuves sur une longue durée dès lors qu'elles supportent chacune le fardeau de la preuve de certains éléments (cf. Rémy Wyler, Droit du travail, p. 386) et que le travailleur doit aussi, en vertu du principe de la bonne foi, collaborer à l'établissement des faits (ATF du 20 janvier 2005 dans la cause 4C.351/2004, consid. 7.1.1 et l'arrêt cité). Cette incertitude s'étendrait en outre à l'assurance-chômage, dès lors que la caisse de chômage doit verser l'indemnité en cas de doutes fondés sur les prétentions du chômeur « pour la durée de la perte de travail » (art. 29 al. 1er LACI).

Pour ces raisons, on ne saurait raisonnablement exiger des parties qu'elles concourent à la fixation de la perte de gain concrète de l'intéressé sur une durée indéterminée.

d) A titre de solution alternative, les demandeurs proposent de leur allouer, à titre de dommage, l'indemnité de l'art. 60 al. 2 LPers-VD en sus de celle prévue par l'art. 337c al. 3 CO. Cette opinion ne peut cependant pas être suivie pour des motifs qui tiennent à la nature de cette indemnité.

En effet, les montants prévus par l'art. 60 al. 2 LPers-VD ne se conçoivent pas comme un élément du dommage, mais plutôt comme une indemnité qui doit être allouée en cas de résiliation abusive ou illégale. A cet égard, elle joue notamment le rôle, en droit vaudois, de l'indemnité prévue par l'art. 336a al. 1^{er} et 2 CO en cas de congé abusif (Ch. rec., Etat de Vaud c/ 2 décembre 2005). Or, comme on le verra ci-dessous, les demandeurs ont déjà droit à l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO,

et la jurisprudence exclut le versement des deux indemnités prévues par les art. 336a et 337c al. 3 CO lorsqu'une résiliation immédiate est donnée dans des conditions qui correspondent à un congé abusif ; en pareil cas, seule l'indemnité fondée sur la seconde disposition ci-dessus entre en ligne de compte (ATF 121 III 64 consid. 2). Pour cette première raison, il n'y a pas lieu d'allouer aux demandeurs une seconde indemnité.

A cela s'ajoute que le dommage doit obéir à un principe indemnitaire (cf., sur cette notion, l'ATF 4P.7/1998 du 17 juillet 1998, consid. 3c/aa et les références citées) qui ne serait pas respecté si l'on allouait au lésé un montant correspondant à une indemnité forfaitaire qui est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 123 III 91 consid. 3c). D'ailleurs, les montants – de trois à douze mois de salaire – prévus par l'article 60 al. 2 LPers-VD n'ont pas davantage de rapport avec un hypothétique délai de congé que les indemnités prévues par les art. 337c al. 3 et 336a al. 3 CO (cf., sur la nature juridique de ces indemnités, l'ATF 123 III 391 et les références aux travaux préparatoires).

Admettre, par fiction, un long délai de congé hypothétique correspondant aux indemnités de l'art. 60 al. 2 LPers-VD présenterait enfin les mêmes problèmes pratiques que pour calculer le dommage concret et engendrerait des incertitudes inadmissibles quant à la prétention du collaborateur licencié et à son devoir de diminuer son dommage.

e) Pour les motifs exposés ci-dessus, il s'impose de fixer en principe la période constituant la perte de gain du collaborateur injustement licencié avec effet immédiat, soit le revenu hypothétique du travailleur que le juge doit calculer en pareil cas (Aubert, op. cit., n. 7 ad art. 337c et l'arrêt cité). En d'autres termes, il faut déterminer le dommage qui mérite réparation (ATF du 15 juillet 2005 dans la cause 4C.293/2004).

Pour ce faire, il faut garder à l'esprit que le but de l'art. 337c al. 1^{er} CO est de sauvegarder les intérêts du travailleur en le replaçant dans la situation d'un licenciement ordinaire (Wyler, op. cit., p. 382) et en l'indemnisant pour son intérêt positif au contrat de travail (ATF 129 III 380). Mais il convient aussi de tenir compte des devoirs de l'employé licencié. Celui-ci doit faire tout son possible pour diminuer son dommage, notamment en recherchant activement du travail et en s'abstenant de

renoncer intentionnellement à un revenu (art. 337c al. 2 CO ; ATF 4C.351/2004 du 20 janvier 2005). On pourra lui opposer la demande de travailleurs dans la profession considérée et le fait qu'il aurait pu trouver un autre emploi équivalent en y mettant un peu de bonne volonté (ATF du 20 août 2002 dans la cause 4C.158/2002, consid. 4.2; Aubert, op. cit., n. 9 ad 337c CO et les références). Quand bien même l'employeur doit prouver les circonstances qui justifieraient une réduction des indemnités (Wylér, op. cit., p. 386), le travailleur doit aussi, en vertu du principe de la bonne foi, collaborer à l'établissement des faits (ATF du 20 janvier 2005 dans la cause 4C.351/2004, consid. 7.1.1 et l'arrêt cité). Enfin, il convient de s'inspirer de la jurisprudence développée lorsque le contrat est conclu pour une longue durée et que le jugement fixant les dommages-intérêts est rendu avant le moment où le contrat aurait normalement dû prendre fin ; selon le Tribunal fédéral, cette situation d'incertitude a été envisagée par le législateur, qui a prévu, à l'art. 42 al. 2 CO, que lorsque le montant du dommage ne peut être établi, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (ATF du 27 février 2006 dans la cause 4C.321/2005, consid. 8.3 ; ATF du 12 juin 2001 dans la cause 4C.127/2002).

Tout bien considéré, le tribunal estime conforme à la sécurité du droit, aux intérêts des deux parties, au cours ordinaire des choses et aux impératifs de la procédure de calculer équitablement le dommage du collaborateur licencié sur la base d'un délai de congé hypothétique de trois mois. Ce délai correspond d'une part au maximum prévu par l'art. 335c CO, d'autre part à celui prévu par l'art. 59 al. 1^{er} LPers-VD pour les collaborateurs dès la deuxième année de service. Il correspond aussi au délai à partir duquel l'employé licencié doit accepter un emploi entraînant une perte de salaire (Stahelin, Commentaire zurichois, n° 10 ad art. 337c CO, et l'arrêt cité). Ce délai est aussi approprié au cas particulier des demandeurs et , qui n'ont fourni aucun élément relatif à leurs recherches de travail et à leurs activités après le mois de

Il faut relever que cette solution ne devrait pas conduire à ce que le collaborateur licencié avec effet immédiat sans justes motifs soit moins bien traité que celui qui est victime d'un licenciement non fondé sur l'un des motifs de l'art. 59 al. 3 LPers-VD. En effet, le cumul du délai hypothétique de trois mois ci-dessus et de l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO peut aboutir à une prétention de neuf mois de salaire, soit équivalente ou supérieure à celle des collaborateurs possédant moins de 16 ans de service. En

outre, il va de soi qu'en cas d'empêchement de travailler pendant le délai hypothétique de congé ci-dessus, l'obligation de tenir compte des délais légaux de protection subsiste (ATF du 20 juin 2002 en la cause 4C.119/2002, consid. 2.3 et doctrine citée ; ATF du 10 mars 2005 en la cause 4C.413/2004, consid. 2.4). L'art. 60 al. 5 LPers-VD renvoie d'ailleurs expressément à l'art. 336c CO à titre de droit cantonal supplétif (cf. aussi l'arrêt de la Chambre des recours du 4 octobre 1994 invoqué par les demandeurs et cité par Favre et al., op. cit., n. 1.2 ad 337c et publié in JU-TRAV 1995 p. 88).

f) Sur cette base, les demandeurs et , qui n'allèguent pas avoir subi d'incapacité de travail entre les mois de et de , ont droit à leur salaire contractuel jusqu'au

Cela représente, pour son salaire retenu en à concurrence de fr. en chiffres arrondis, plus fr. pour trois mois de salaire à fr. l'unité compte tenu de l'indemnité pour inconvénients de service, ainsi qu'une somme de fr. à titre de treizième salaire au pro rata sur trois mois et onze jours, soit 3,35 mois. Ces montants, qui totalisent fr. , seront soumis aux charges sociales.

, pour sa part, a droit à un solde de salaire de fr. retenu en auquel s'ajoutent fr. pour trois mois de salaire à concurrence de fr. l'unité pour tenir compte de l'indemnité pour inconvénients de service et une somme de fr. à titre de treizième salaire au pro rata sur trois mois et onze jours (3,35 mois). L'addition de ces postes, qui seront soumis aux charges sociales, représente fr.

g) La Caisse cantonale de chômage, qui est valablement intervenue en cours de procédure, a versé à des prestations en application de l'art. 29 LACI à concurrence de fr. pour les mois d' à . Elle est donc subrogée à son assuré, lequel n'a plus de légitimation active pour faire valoir un dédommagement (JAR 1984 p. 198 ; JAR 1981 p. 171 ; Rehbindler, op. cit., n. 6 ad art. 337c ; Streiff/von Känel, op. cit., n. 11 ad art. 337c). Il convient donc de lui allouer le montant qu'elle réclame, à la charge du défendeur et en imputation sur les montants dus au demandeur

Une erreur s'est glissée à cet égard dans le dispositif notifié aux parties. Il convient de la corriger en ce sens que le montant de _____ fr. _____ sera déduit du dommage de _____ et qu'il sera versé par l'Etat de Vaud en faveur de la Caisse cantonale de chômage.

10.- _____ Les demandeurs _____ et _____ réclament enfin une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

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). L'indemnité a une double finalité : punitive et réparatrice (ATF 123 précité, consid. 3c). Son versement 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). Elle 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, l'Etat de Vaud a licencié les demandeurs _____ et _____ alors qu'ils avaient bien commis une faute, mais non suffisamment grave pour encourir une sanction aussi sévère qu'un renvoi immédiat. Il faut donc tenir compte, en leur défaveur, des manquements commis. En leur faveur, le tribunal retiendra que les rapports de travail ont duré huit ans pour _____ et douze ans pour _____ que les prénommés ont donné satisfaction dans leur travail et qu'ils se sont beaucoup investis dans la prison _____. A cela s'ajoute que les accusations publiques de corruption qui ont accompagné leur renvoi, largement médiatisé, étaient de nature à les déconsidérer gravement. Ils sont d'ailleurs demeurés longtemps sans emploi. Tout bien considéré, une indemnité correspondant à cinq mois de salaire

arrondi à . fr., soit à fr., paraît équitable pour . Pour . , qui a retrouvé du travail plus vite et qui bénéficiait de moins d'années de service que son collègue, l'indemnité correspondra à quatre mois de salaire arrondi à fr., soit à francs.

Les indemnités ci-dessus ne seront pas soumises aux cotisations sociales (ATF 123 V 5).

11.- Le demandeur réclame l'intérêt moratoire à partir du
alors que le réclame depuis le

Selon une partie de la doctrine, l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO ne commence de porter intérêt qu'à compter de la mise en demeure (Wylér, op. cit., p. 386 ; Staehelin, op. cit., n. 21 ad art. 337c CO). D'autres auteurs 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 (Brunner et al., op. cit., n° 10 ad art. 337c CO ; Duc/Subilia, op. cit., n° 8 ad art. 337c CO).

La jurisprudence vaudoise penche clairement en faveur de cette seconde solution. La Cour civile fait application de l'art. 339 al. 1^{er} CO pour l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO et fixe le départ des intérêts au lendemain du congé immédiat (8 mars 2000). Dans un arrêt plus récent, la Chambre des recours a adopté cette solution, en relevant qu'une différence entre les deux créances résultant des alinéas 1^{er} et 3 de l'art. 337c CO ne se justifiait pas (SA, 1^{er} septembre 2004). Cette pratique est également celle adoptée par le Tribunal fédéral (cf. par exemple 4C.291/2005 du 13 décembre 2005, consid. 5.2 in fine).

Cela étant, l'intérêt moratoire sur les montants alloués aux demandeurs et partira du , lendemain du congé donné verbalement lors de l'entretien du et confirmé par la lettre du même jour.

12.- Au vu de la valeur litigieuse qui se monte à fr. selon les conclusions pécuniaires des trois demandeurs, 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). En l'espèce, les frais de procédure, calculés au pro rata des conclusions pécuniaires, s'élèvent à fr. pour le demandeur i, à

fr. pour la , à fr. pour le
à fr. pour l'intervenante et à fr. pour le défendeur.

Les demandeurs ... et ... qui obtiennent gain de cause sur le principe et sur une grande partie de leurs conclusions, ont droit au remboursement par l'Etat de Vaud de leur coupon de justice.

Le demandeur ... , qui voit ses conclusions intégralement rejetées, supportera ses frais de justice et remboursera à l'Etat de Vaud une fraction d'un quart de son coupon de justice arrondie à ... francs.

L'intervenante, qui a obtenu la totalité de ses conclusions, a enfin droit au remboursement par le défendeur de ses frais de justice ; le dispositif notifié aux parties doit aussi être rectifié dans ce sens.

* * *

Par ces motifs
le tribunal au complet,
prononce :

I.- Les actions des demandeurs et sont partiellement admises et l'action de est rejetée.

II.- L'Etat de Vaud doit à le montant de fr (), dont à déduire les charges sociales sur fr. , puis la somme de fr. , avec intérêts à 5% dès le

III.- L'Etat de Vaud doit à le montant de fr. (), dont à déduire les charges sociales sur fr. , avec intérêts à 5% dès le

IV.- L'Etat de Vaud doit à la Caisse cantonale de chômage le montant de fr. ().

V.- Les frais de justice sont fixés à : fr. pour le demandeur , à fr. (pour la demanderesse , à fr. pour le demandeur , à fr. pour la Caisse cantonale de chômage et à fr. pour l'Etat de Vaud.

VI.- L'Etat de Vaud doit, à titre de dépens, la somme de fr. à , la somme de fr. à et la somme de fr. à la Caisse cantonale de chômage.

VII.- doit à l'Etat de Vaud la somme de fr. à titre de dépens.

VIII.- Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

Marc-Antoine Aubert, v.-p.

ps. Le greffier :

C. Marguerat, a.h.



CANTON DE VAUD

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

Service du personnel
Politiques RH

Rue Caroline 4
1014 Lausanne

N/réf
KSP

V/réf

Date

Pour information

Du

Les motifs du jugement rendu le _____ sont notifiés aux conseils des parties et à la caisse de chômage.

Les parties peuvent recourir auprès du tribunal cantonal dans les **trente jours** dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du tribunal de prud'hommes un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions régulières dans le délai fixé ci-dessus.

Pr. Le greffier :

Valérie Salchegger

