

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

**DE PRUD'HOMMES**

**DE L'ADMINISTRATION CANTONALE**

le 11 octobre 2007

dans la cause

c/ Etat de Vaud

Conflit du travail

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 5 décembre 2006, 13 mars 2007, 24 avril 2007, 12 juin 2007,  
4 septembre 2007, 25 septembre 2007

Président : M. Laurent SCHULER, v.-p.

Assesseurs : MM. Jean-Claude CHRISTEN et Jean-Paul HERMANN

Greffier : M. Sébastien THÜLER, a.h.

Statuant immédiatement et à huis clos, le Tribunal retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

1. Le demandeur, né le est titulaire d'une licence ès lettres de l'Université depuis le mois de juillet 1990. Le 25 avril 2001, il a obtenu une attestation du Service de l'enseignement secondaire supérieur et de la formation du Département de la formation et de la jeunesse du canton de Vaud l'autorisant de prétendre à l'enseignement de l'espagnol dans les gymnases. Le diplôme d'Etat fribourgeois de Maître de gymnase lui a été délivré le 23 avril 1992.

Le demandeur a exercé la fonction de maître d'enseignement pour le défendeur depuis 2001, dans un premier temps au Gymnase puis au Gymnase où il a enseigné l'histoire et d'espagnol dès l'année 2003.

2. Le caractère du demandeur a été décrit comme difficile : il n'est pas ouvert à la négociation, têtu, peu coopératif (témoignage ) à un point que toute communication avec lui était très difficile et impliquait des palabres chronophages qui de toute manière n'était suivis d'aucun effet lorsque les points décidés n'allaient pas dans le sens voulu par le demandeur (témoignage ). Le tribunal a constaté la véracité de ces caractéristiques lors des différentes audience, ainsi qu'une attitude singulière du demandeur qui, mais ce n'est qu'un exemple, a parlé à plusieurs occasion durant les débats de lui-même à la troisième personne du singulier.

3. Durant ces années, la collaboration entre et la Direction générale a été émaillée de plusieurs incidents.

a) Concernant les examens d'espagnol de l'été 2003, les chefs de file du canton de Vaud avaient décidé de garantir la liberté de choix de l'enseignant, avec un cadre toutefois commun. a refusé de s'y plier, notamment en imposant contre son gré à son chef de file une traduction, le remplacement de l'explication de texte par une analyse de texte et le remplacement de la rédaction par une dissertation. Des données de l'examen ont de plus été

transmises par le prénommé à ses élèves, notamment le vocabulaire du texte de la traduction. Le Tribunal fonde sa conviction à ce sujet notamment sur le témoignage qui est apparu en tout point sincère et dénué de tout ressentiment à l'endroit

b) Suite à un conflit opposant à la fin de l'année 2003 à une de ses élèves, Mademoiselle au sujet du travail de maturité de cette dernière, directrice du gymnase est intervenue auprès du demandeur en décembre 2003. Ce dernier a proposé que change de sujet. La directrice souhaitait que cette élève puisse rendre son travail pendant les vacances de Noël, le délai initial étant fixé à mi-novembre. a estimé que le délai jusqu'aux vacances de Noël n'était pas suffisant pour permettre cette solution et a demandé à de fournir à son élève la bibliographie pour ce travail, ce qu'il a refusé. Le suivi du travail de maturité de a été alors confié à . A l'issue de cet incident, la médiation de , chef de service *ad interim* du Service a été demandée. Ce dernier a rappelé à qu'il tenait à ce que les règles en vigueur dans l'établissement et les consignes de la directrice soient respectées.

c) En mai 2005, un problème de notes a surgi entre d'une part et sa classe ainsi que la direction d'autre part. Le 17 mai 2005, la directrice a souhaité que le prénommé allège les travaux exigés à une de ses classes d'histoire, le nombre de notes étant considéré comme suffisant et les examens approchant. Le demandeur a modifié ses exigences, sans toutefois les alléger ; la directrice a donc pris les mesures qu'elle estimait justifiées, notamment en figeant la moyenne des élèves à la date du 20 mai 2005. a réagi en écrivant, le 30 mai 2005, une lettre à ses collègues enseignants. a dès lors communiqué cette affaire à directeur général adjoint . Ce dernier a organisé une rencontre entre et le 7 juin 2005. A la lecture d'un message électronique transmis le 31 mai 2005 par le Tribunal constate que la direction n'a, de son propre aveu, pas « mis tout en œuvre pour entendre » le demandeur. explique que cette décision de ne pas entendre le prénommé a été prise compte tenu de l'urgence de la situation et du peu de cas que fait des directives de sa hiérarchie.

d) Le 30 mars 2006, divers élèves de \_\_\_\_\_ ont adressé à \_\_\_\_\_, doyen, une lettre par laquelle ils se plaignaient en substance d'un sentiment d'injustice à l'égard des corrections des travaux écrits, d'un certain flou dans les explications que leur professeur leur donnait, et un nombre de notes élevés pour le troisième trimestre. En effet, les notes du deuxième trimestre étaient au nombre de 5 et celles prévues pour le troisième trimestre atteignaient un nombre compris entre 9 et 18 selon les évaluations. De plus, un système dit « de coches » permettant aux élèves de relever leur moyenne à certaines conditions a été perçu par certains de ces derniers comme arbitraire. Le témoin \_\_\_\_\_

, maître de classe, a expliqué que certains élèves étaient venus le trouver pour lui décrire les problèmes qu'ils rencontraient avec le demandeur. Il a consigné ces doléances dans une lettre du 9 avril 2006 adressée à la directrice du gymnase dont on extrait ce qui suit :

*« Voilà deux semaines, les élèves de la classe \_\_\_\_\_ qui suivent l'option spécifique d'espagnol, m'ont fait part de leurs inquiétudes ainsi que de divers griefs face à l'enseignement qu'ils reçoivent. Au cours de plusieurs entretiens, ils ont fait état des points suivants :*

*- une baisse significative de la moyenne de classe par rapport aux résultats passés sans, selon leurs dires, de justifications*

*- un système de « coches » qui s'ajoute aux notes, existant depuis la première année, leur semblant devenir plus répressif que somatif*

*- un blocage et un dialogue devenu impossible entre la classe et l'enseignant.*

*Tous m'ont décrit une perte de motivation pour une matière qu'ils ont choisie à l'entrée du gymnase, une crainte quant à la réussite de leur baccalauréat, ainsi que pour certains une peur face à l'enseignant, une demoiselle parlant même d'« une boule au ventre en entrant en classe ».*

*Si je me permets, Madame la Directrice, de vous communiquer l'essentiel du contenu desdits entretiens, c'est que les élèves me sont apparus respectueux, honnêtes et francs, certains d'entre eux n'hésitant pas à me faire part spontanément de leur situation limitée concernant leurs résultats scolaires. »*

4. Le 10 avril 2006, \_\_\_\_\_ a envoyé un courrier à \_\_\_\_\_, la lui demandant l'ouverture d'une quête administrative contre \_\_\_\_\_, la suspension immédiate de ce dernier dès le 24 avril (sic) jusqu'à sa retraite le 31 juillet 2006, l'interdiction de communiquer avec ses élèves du groupe \_\_\_\_\_ et l'autorisation de le remplacer jusqu'à la fin de l'année.

Le 12 avril 2006 a eu lieu une séance réunissant le demandeur et \_\_\_\_\_, directeur général adjoint \_\_\_\_\_ et Mme \_\_\_\_\_

directrice du Gymnase Les propos tenus lors de cette séance ont été consignés dans des « notes internes ».

Par courrier du 13 avril 2006 de son conseil, le demandeur a indiqué qu'il avait l'intention de donner ses cours dès le 24 avril 2006.

Par lettre-signature du 19 avril 2006, directeur général a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre du demandeur, conformément à l'article 142 du règlement d'application du 9 décembre 2002 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD). A titre « provisionnel », le prénommé a libéré de l'obligation de travailler son salaire restant maintenu, et a prié la direction de pourvoir au remplacement de ce dernier dès le 24 avril 2006.

L'enquête administrative a été clôturée par décision du 17 août 2006 du directeur général, motivée par le fait que avait fait valoir ses droits à la retraite pour le 1<sup>er</sup> août 2006.

5. Par requête reçue le 18 octobre 2006, a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale d'une action contre l'Etat de Vaud. Cet acte de procédure a été remplacé par une autre requête du 5 décembre 2006 qui comportait les conclusions suivantes :

1. La décision rendue le 17 août 2006 par le Directeur général, unité juridique, dans le cadre de l'enquête administrative menée à l'encontre de est annulée.

2. La décision rendue le 17 août 2006 par le Directeur général, unité juridique, est réformée en ce sens qu'il est constaté que l'enquête menée, respectivement la suspension provisoire prononcée à l'encontre de étaient dénuées de toute justification et qu'elles ont porté atteinte à sa considération professionnelle et personnelle, aucun grief ne pouvant être formulé à l'encontre de ce dernier, tant en ce qui concerne la qualité de son enseignement qu'en ce qui concerne son comportement avec les élèves dont il avait la charge.

3. Ordre est donné à l'Etat de Vaud d'informer les enseignants du Gymnase les élèves et parents de la classe d'espagnol venant d'obtenir la maturité, ainsi que tous les élèves ayant suivi les cours de de l'issue de la présente procédure en leur transmettant un avis qui sera précisé en cours d'instance mais contenant à tous (sic) le moins le chiffre.2.- ci-dessus.

4. L'Etat de Vaud est le débiteur et lui doit prompt paiement de la somme de CHF ), avec intérêts à 5% l'an dès le 12 avril 2006.

5. L'Etat de Vaud versera cette somme, de la part à la Fondation suisse pour les paraplégiques, 4052 Bâle, compte : 40-8540-6, conformément au bulletin de versement ci-joint, subsidiairement :

6. La décision rendue le 17 août 2006 par le Directeur général, unité juridique, dans le cadre de l'enquête administrative menée à l'encontre de est annulée.

7. Ordre est donné à la Direction (sic) générale unité juridique :

a. de poursuivre l'enquête administrative menée à l'encontre de en se déterminant sur le contenu du courrier adressé par le conseil du demandeur en date du 19 juillet 2006, en procédant à l'audition du demandeur et en donnant suite aux mesures complémentaires d'enquête qui ont été et qui seront présentées par le demandeur en cours de procédure.

b. de soumettre les agissements de à une enquête administrative.

8. L'Etat de Vaud est le débiteur et lui doit prompt paiement de la somme de CHF , avec intérêts à 5% l'an dès le 12 avril 2006.

9. L'Etat de Vaud versera cette somme, de la part à la Fondation suisse pour les paraplégiques, 4052 Bâle, compte : 40-8540-6, conformément au bulletin de versement ci-joint.

L'Etat de Vaud a conclu à libération, sous suite de frais.

Une première audience a eu lieu le 5 décembre 2006. Le 13 décembre 2006, le vice-Président en charge du dossier s'est spontanément récusé et a été remplacé par le soussigné.

Le Tribunal s'est réuni les 13 mars, 24 avril, 12 juin, 4 et 25 septembre 2007. La conciliation a été tentée, en vain. Il a procédé à l'audition des témoins

et

a indiqué que le chef de file d'espagnol lui avait avoué avoir beaucoup de peine à coordonner le programme d'enseignement avec le demandeur et qu'il insistaient pour que sa classe ait un traitement particulier, notamment lors des examens. Elle avait notamment demandé au demandeur de mettre fin au système dit des « coches » qui permettaient aux élèves d'annuler des mauvaises notes. En 2006, des élèves se seraient plaints auprès d'elle du fait que ce

ystème, toujours existant, n'était pas appliqué d'une manière à leur sens juste par le demandeur : le nombre de coches qu'ils relevaient ne correspondait pas à celui enregistré par le demandeur. Interpellée sur la raison pour laquelle elle avait attendu l'année 2006 pour solliciter des mesures contre le demandeur, elle a répondu qu'elle ne s'était rendue compte qu'à cette époque du fait que ce dernier « terrorisait » ses élèves. Certains de ces derniers étaient en effet intervenus auprès d'elle en pleurs et elle avait estimé que l'ambiance n'était plus propice à l'enseignement. C'est à ce moment qu'elle a saisi la direction générale

a confirmé que le demandeur avait transmis à ses élèves des informations concernant les examens 2005. Il a toutefois indiqué ne jamais avoir reçu de doléances concernant l'enseignement du demandeur et que la différence de niveau entre sa classe et celle de ce dernier n'était pas que petite. Il a confirmé que le demandeur revenait sur ce qui avait été décidé et qu'il n'avait que peu d'ascendant sur lui.

a qualifié le demandeur de tétu, peu coopératif, et de mauvais commandement. Il a déclaré que la tension qui régnait dans la classe du demandeur était « anormale ».

a confirmé qu'en sa qualité de maître de classe, il avait recueilli des doléances d'élèves concernant le demandeur. Il a passé une période avec ces derniers à discuter de ces éléments, sans toutefois qu'il puisse arriver à la conclusion que ceux-ci avaient été atteints dans leur intégrité psychique. Après le départ du demandeur, ils lui ont déclarés être soulagés.

a été un élève du demandeur pendant quatre ans, vu qu'il a dû redoubler la troisième année de gymnase. Lors de sa dernière année, il a éprouvé une certaine angoisse à l'approche des examens et suite à un problème concernant le nombre de notes, il s'était rendu, avec d'autres élèves auprès de la directrice. Il a indiqué que certains élèves du demandeur étaient en pleurs, mais a attribué ces pleurs à l'angoisse des examens approchant.

A l'issue de l'audience du 25 septembre 2007, le tribunal a délibéré à huis clos et rendu sa décision sous forme de dispositif le 11 octobre 2007. Les parties en ont sollicité la motivation en temps voulu.

De nombreux autres faits ont été allégués durant la procédure, mais sans rapport avec son issue, ils ne sont pas repris dans ce jugement.

**EN DROIT :**

I. Conformément à l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après Lpers ; RSV 172.31), le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale est compétent, sauf exception non réalisée en l'espèce, pour connaître, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ainsi que de la loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes dans les rapports qui lient les employés de l'Etat de Vaud à ce dernier.

Selon l'art. 16 al. 3 Lpers, l'action se prescrit par un an lorsqu'elle tend exclusivement à des conclusions pécuniaires fondées notamment sur une résiliation du contrat 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'occurrence, le demandeur a pris d'une part des conclusions pécuniaires et d'autre part des conclusions tendant à l'annulation d'une décision de classement d'une enquête administrative. L'action a été ouverte le 18 octobre 2006, soit dans le délai de 60 jours précité. Elle est donc recevable à la forme.

II. Le demandeur a conclu dans un premier temps à l'annulation de la décision de classement du 17 août 2006 concernant la procédure administrative ouverte à son encontre. Il a également sollicité que celle-ci soit réformée en ce sens qu'il soit constaté en substance que rien ne pouvait lui être reproché.

Selon l'article 142 du Règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après RLPers ; RSV 172.31.1), l'autorité d'engagement peut, avant ou pendant une procédure d'avertissement, ordonner l'ouverture d'une enquête administrative (al. 1). L'enquête est ordonnée notamment lorsque l'autorité d'engagement s'estime insuffisamment renseignée sur la situation d'un collaborateur, ou lorsque des faits sont peu clairs ou contestés par le collaborateur (al. 2).



Il ressort de l'interprétation littérale de l'alinéa 1er de cette disposition que l'ouverture, et partant la clôture, d'une enquête administrative relève de la libre appréciation de l'autorité d'engagement. En effet l'utilisation du verbe « pouvoir » démontre que le législateur n'a pas voulu contraindre l'autorité à mettre en oeuvre une enquête administrative lors de chaque procédure d'avertissement ou de licenciement. Par ailleurs, le Tribunal de céans a déjà eu l'occasion de juger que l'employé n'avait pas un droit à obtenir l'ouverture d'une procédure administrative (jugement M. c/Etat de Vaud, du 20 décembre 2006, consid. IV) Le demandeur ne saurait dès lors s'opposer à la clôture d'une procédure administrative vu qu'il n'a pas de droit à en voir une ouverte à son encontre. Par ailleurs, on ne voit pas quel intérêt le demandeur pourrait avoir à une telle procédure, étant donné que celle-ci ne peut aboutir, le cas échéant, qu'à un avertissement ou un licenciement, impossibles en l'occurrence, vu le départ à la retraite du demandeur, soit à un classement de la procédure, qui est déjà intervenue en raison de la fin des relations contractuelles entre les parties.

La première conclusion du demandeur doit dès lors être rejetée. Il en va de même de la conclusion subsidiaire no 6 qui est identique.

III. Il en sera également ainsi de la deuxième conclusion du demandeur, pour les mêmes raisons que celles exposées sous chiffre II ci-dessus, auxquelles s'ajoutent encore le fait que le Tribunal de céans n'est pas une autorité de surveillance de l'administration cantonale et qu'il ne peut dans ces conditions lui donner des injonctions concernant les conclusions d'une enquête administrative, ni même mener ou ordonner de mener une telle enquête, dont la compétence appartient à l'autorité d'engagement.

La conclusion subsidiaire no 7 suivra le même sort, pour les mêmes raisons.

IV. Le demandeur a pris des conclusions en paiement de la somme de francs avec intérêts à compter du 12 avril 2006. Il fonde ses prétentions sur l'attente à la personnalité et à sa considération professionnelle. Il sollicite encore que cette somme soit versée à la fondation suisse pour les paraplégiques.

a) L'art. 5 LPers protège activement l'employé de l'Etat de Vaud. Son alinéa 3 dispose que le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing.

En matière civile, la jurisprudence admet depuis quelques années que les art. 28 et 328 CO, qui prohibent le mobbing en droit privé, trouvent application par analogie en droit public en l'absence de dispositions spécifiques (ATF 2A.770/2006 du 26 avril 2007, 2C.2/2000 du 4 avril 2003 et références citées). Plus récemment, le Tribunal fédéral a donné au mobbing, qu'il semble assimiler au harcèlement psychologique, une définition qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (ATF 1C.156/2007 du 30 août 2007; 4A.128/2007 du 9 juillet 2007) : il s'agit d'un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (ATF 4C.404/2005 du 10 mars 2006, consid. 3.2; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4; 2A.584/2002 du 25 janvier 2006, 4C.276/2004 du 12 octobre 2004, consid. 4.1; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, consid. 3.1)

Même si l'art. 328 CO n'est pas directement applicable (art 342 al. 1 CO), la jurisprudence relative à cette disposition peut servir de référence pour les relations entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs. Il ne vise pas que la protection contre le mobbing, mais dispose d'un champ d'application plus large qui se recoupe avec la protection générale du travailleur prévue à l'art. 5 LPers. De l'art. 328 CO

découle notamment le droit du travailleur d'être occupé. L'employeur a ainsi l'obligation de lui fournir une activité effective et adaptée à celle pour laquelle il a été engagé et pour laquelle il est qualifié (WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 235). L'obligation de l'employeur d'occuper son employé aux tâches pour lesquelles il a été engagé connaît certes des exceptions, notamment en cas d'impossibilité objective de l'employeur ou lors du temps compris dans le délai de résiliation. Pour le Tribunal fédéral, la violation d'un éventuel droit d'être occupé présuppose que le travailleur se soit opposé à sa libération et ait expressément exigé d'être occupé. Ainsi, lorsque le travailleur ne s'y oppose pas, le droit d'être occupé disparaît ne fois que le contrat a été résilié. En résumé, le travailleur bénéficie d'un droit d'être occupé pendant le délai de résiliation. Inversement, l'employeur bénéficie du droit de ne plus occuper le travailleur pendant la période de résiliation. En présence de ces deux intérêts antinomiques, le travailleur libéré de son obligation de travailleur n'a pas d'autre choix que de mettre son employeur en demeure de l'occuper de manière appropriée pour, cas échéant, résilier ensuite le contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs. (WYLER, op. cit., p. 236).

En matière de rapport de travail relevant du droit public, ces principes doivent être nuancés lorsque des dispositions légales topiques régissent ces principes. A cet égard, la Lpers est muette et l'art. 144 RLPers réserve la possibilité de libérer le travailleur de son obligation de travailleur aux situations où son contrat de travail a été résilié.

Contrairement par exemple aux dispositions de la loi sur la police cantonale (ci-après LPol ; RSV 133.11), qui prévoient la possibilité offerte à l'autorité d'engagement de suspendre préventivement un fonctionnaire de police (art. 18a Lpol), la loi scolaire ne contient aucune disposition qui permet à l'autorité d'engagement de suspendre un employé de son activité. Il est à relever que lorsque le législateur a offert une telle possibilité à l'autorité d'engagement, il a, en contrepartie, octroyé à l'employé d'Etat le droit de contester cette décision (art. 18a al. 3 LPol).

b) La défenderesse justifie sa décision de suspension du demandeur de son activité en se fondant sur les considérants de l'ATF 2P.63.2003 du 29 juillet 2003 qui concerne le licenciement d'un directeur général de la Banque cantonale vaudoise. A tort. En effet, cet arrêt traite d'une relation de travail de pur droit public,

qui est née par une décision unilatérale, soit une nomination par le Conseil d'Etat, et non fondée, comme c'est le cas en l'occurrence, sur un contrat de droit administratif, dont l'essence est par définition un contrat bilatéral. Dans ce dernier cas de figure, les obligations réciproques s'apparentent plus à un contrat de droit privé auquel les principes généraux du droit public, soit le respect des libertés et garanties constitutionnels donnent des droits complémentaires au travailleur. A défaut de base légale expresse, le défendeur ne pouvait dès lors pas suspendre le demandeur de son activité, sauf à violer le principe de la légalité (art. 5 al. 1 de la Constitution fédérale ; RS 101 ; voir également Auer et crts, Droit constitutionnel suisse, vol. 1, 2ème éd., Berne, 2006, no 1763 ss). Admettre que le contraire aurait été possible reviendrait à contourner la systématique de la loi qui permet à l'autorité d'engagement de libérer l'employé d'Etat de son obligation de travailler que lorsque les relations contractuelles ont été résiliées (art. 144 RLpers).

Au demeurant, et par surabondance, si une telle base légale avait existé, le défendeur aurait encore dû respecter le principe de la proportionnalité dans l'application d'une telle mesure. Or, en l'occurrence, les griefs dirigés contre le demandeur étaient connus de l'autorité d'engagement de longue date puisque plusieurs entretiens avaient déjà eu lieu entre ce dernier et l'autorité d'engagement, respectivement la directrice du Gymnase au sujet de son comportement. L'Etat de Vaud n'a rien entrepris pour sanctionner le demandeur, vu son attitude bornée et intransigeante face aux directives qui lui étaient données et qu'il ne respectait pas ou qu'en partie, allant ainsi à l'encontre de son obligation de travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration, conformément à l'art. 50 Lpers. Le défendeur s'est donc accommodé des difficultés auxquelles il se trouvait confronté avec son collaborateur. On ne voit également pas quel intérêt prépondérant aurait commandé à ce qu'on lui interdise de reprendre son travail, a fortiori trois mois avant sa retraite. En effet, il ressort du témoignage de que les tensions ressenties par les élèves avaient plus l'approche des examens comme source que le comportement du demandeur. Le Tribunal retient en effet les déclarations de ce témoin comme probantes du fait qu'il était directement concerné. Les déclarations des autres témoins (notamment ) ne relatent que des faits qu'ils n'ont pas constaté personnellement, mais qui leur ont été rapporté. L'avis du témoin est corroboré par les déclarations et la note du 9 avril 2006 de suivant lesquelles les élèves n'ont à son sens pas été atteints dans leur intégrité psychique. Il relevait d'ailleurs que les élèves avaient une

baisse de motivation et une crainte par rapport aux examens. Certains élèves seulement avaient « une peur » face à l'enseignant. Le Tribunal arrive à la conclusion qu'il n'y avait pas « péril en la demeure », bref que la situation ne justifiait pas que des mesures aussi draconiennes que l'écartement du demandeur de son activité professionnelle et de son lieu de travail étaient nécessaires, respectivement proportionnées.

Par courrier du 13 avril 2006, le demandeur a fait savoir qu'il souhaitait donner ses cours, offrant, implicitement à tout le moins, de travailler, alors que la mesure de suspension était déjà clairement annoncée dans la discussion qu'il a eu avec l'autorité d'engagement le 12 avril 2006. Il a ainsi offert ses services, conformément aux exigences susmentionnées posées par la doctrine. Force est donc de constater que le défendeur a violé son obligation d'occuper le demandeur, ouvrant ainsi le droit à une indemnisation pour violation de l'art. 328 CO, respectivement 5 LPers.

c) Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'art. 328 CO; il faut encore que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne dans ces circonstances s'adresse au juge pour obtenir réparation (Waeber, op. cit., p. 59; cf. ATF 130 III 699 consid. 5.1; 102 II 211 consid. 9; arrêt C.526/1983 du 4 avril 1984, reproduit in SJ 1984 p. 554, consid. 2b). L'art. 7 RLPers-VD prévoit qu'un collaborateur victime d'une atteinte à sa personnalité du fait d'un autre collaborateur peut prétendre à une indemnité pour tort moral. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie. Cette réparation doit être équitable (ATF 4C.320/2005 du 20 mars 2006, c. 2.2).

En interdisant au demandeur de poursuivre son activité au sein du gymnase, trois mois avant la fin de son activité professionnelle et quelques semaines avant le début des examens du baccalauréat, alors que cette mesure n'était pas justifiée par les circonstances et ne reposait sur aucune base légale, le défendeur a clairement donné l'impression aux tiers, notamment aux élèves, que le demandeur avait été licencié avec effet immédiat, mesure réservée pour les cas d'une gravité extrême. Ainsi, le défendeur a porté une atteinte concrète à la

réputation du demandeur. Au surplus, sa suspension a été décidée alors que les faits qui lui étaient reprochés n'étaient pas avérés et qu'une enquête administrative devait précisément mettre en lumière les griefs qui lui étaient reprochés. Cette mesure apparaît dès lors d'autant plus vexatoire qu'inutile. Elle constitue une violation de l'art. 5 al. 3 Lpers qui justifie l'octroi d'une indemnité pour tort moral au demandeur.

Compte tenu de l'ensemble des circonstances, notamment des violations par chacune partie de ses devoirs envers l'autre et de la courte période pendant laquelle le demandeur a dû subir cette atteinte, soit les trois mois qu'il lui restait encore à accomplir au service du défendeur, il convient d'allouer au demandeur une indemnité globale ex aequo et bono de avec intérêt à compter du jour où l'atteinte a été portée, soit le 20 avril 2006, date de la réception de la lettre qui annonçait officiellement au demandeur sa suspension immédiate de ses fonctions.

d) Le demandeur a sollicité que le montant alloué soit versés sur le compte de la Fondation suisse pour les paraplégiques. Une telle action, qui relève de l'assignation (art. 466 ss CO) n'est pas possible en l'occurrence, l'accord du prétendu assigné, le défendeur, faisant défaut (voir Engel, Contrats de droit suisse, 2ème éd. Berne, 2000, p. 576).

V. Le demandeur a encore pris une conclusion tendant à ce qu'ordre soit donné à l'Etat de Vaud d'informer les enseignants du Gymnase les élèves et parents de la classe d'espagnol venant d'obtenir la maturité, ainsi que tous les élèves ayant suivi ses cours, de l'issue du jugement. Elle doit être interprétée comme conclusion tendant à la publication du jugement au sens de l'article 28a du Code Civil (CC).

Conformément à l'art. 28 CC, la personne qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe. Le demandeur à une telle action peut requérir du juge d'interdire une atteinte illicite, si elle est imminente, de la faire cesser, si elle dure encore et d'en constater le caractère illicite, si le trouble qu'elle a créé subsiste (art. 28a al. 1 CC). Il peut en particulier demander qu'une rectification ou que le jugement soit communiqué à des tiers ou publié (art. 28a al. 2 CC). La doctrine a posé trois conditions à l'admission d'une telle demande : en premier lieu, le demandeur doit

avoir requis une telle mesure. Par ailleurs, l'atteinte doit avoir été portée à la connaissance des tiers. Enfin, la mesure doit être de nature à réaliser l'objectif visé. En d'autres termes, il faut que le demandeur démontre que la mesure est effectivement propre à supprimer l'atteinte dont il se plaint et qu'elle n'a pas un caractère purement vexatoire pour l'auteur. Il faut toutefois que le trouble subsiste (Tercier, Le nouveau droit de la personnalité, Zurich, 1984, p. 136 s).

En l'occurrence, la demande a été déposée plus de six mois après la suspension du demandeur de son activité et plus de trois mois avant la fin de son activité professionnelle auprès du défendeur. A priori, l'attente portée à sa réputation d'enseignant avait cessé à ce moment, compte tenu notamment de son départ à la retraite. Au surplus, le demandeur n'a pas démontré en quoi la publication du jugement, respectivement sa communication à des tiers était de nature à mettre fin à une atteinte qu'il n'a également pas démontré qu'elle persistait encore.

Les conditions à une publication ne sont dès lors pas réalisées et cette conclusion devra également être rejetée.

VI. Il ressort des considérants qui précèdent que l'action du demandeur doit être partiellement admise. En vertu de l'art. 16 al. 6 LPers-VD, la procédure devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale est gratuite lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs, ce qui est le cas en l'occurrence. Partant, le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.

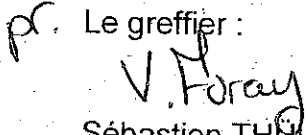
Par ces motifs, statuant à huis clos à l'issue de l'audience du 25 septembre 2007, le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale prononce :

- I. L'Etat de Vaud est débiteur de la somme de \_\_\_\_\_, avec intérêts à 5% l'an dès le 20 avril 2006.
- II. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.
- III. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.

Le Président :

  
Laurent SCHULER, v.-p.

pr. Le greffier :

  
Sébastien THÜLER, a.h.

Du 13 novembre 2008

Les motifs du jugement rendu le 11 octobre 2007 sont notifiés aux parties dont au défendeur par son conseil.

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 Foray