



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon  
1014 Lausanne

TR07.018604

COPIE

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL  
DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION  
CANTONALE

le

dans la cause

c/ETAT DE VAUD

Conflit du travail

Résiliation ordinaire après avertissement (art. 59 al. 3 LPers-VD)

MOTIVATION

\*\*\*

Audience du

Présidence de M. M.-A. Aubert, vice-président

Assesseurs: M. J.-P. Hermann et Mme Christine Sattiva Spring

Greffier : M. C. Venturelli, ad hoc

Statuant immédiatement à huis clos, au complet et en contradictoire, sur la requête présentée le \_\_\_\_\_ par \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ à l'encontre de l'Etat de Vaud, le Tribunal retient :

**EN FAIT:**

1.- \_\_\_\_\_ Né le \_\_\_\_\_, le demandeur \_\_\_\_\_ est entré le \_\_\_\_\_ au service de l'Etat de Vaud, défendeur, en qualité de surveillant A auprès du service \_\_\_\_\_. Dès cette date, il a été affecté à la prison \_\_\_\_\_. Colloqué en classes \_\_\_\_\_ de l'échelle des salaires, il devait toucher un salaire annuel de \_\_\_\_\_ pour une durée de travail hebdomadaire fixée à 42 h 30.

Selon un rapport établi à la suite d'un entretien annuel d'appréciation qui s'est déroulé le \_\_\_\_\_, le demandeur avait acquis la totalité des éléments applicables, étant toutefois précisé qu'il devait « prendre le temps de faire sa place, sans bousculer ses pairs ». Le chef de maison a en outre relevé qu'il possédait de très bonnes connaissances dans les tâches courantes et qu'il prenait des initiatives, que sa relation au détenu et à sa famille, ainsi qu'au collègue et à l'autorité était très bonne, qu'il était impartial, que sa communication et que son affirmation de soi étaient également très bonnes en ce sens qu'il savait s'imposer et qu'il était convivial. Il l'a qualifié de bon surveillant très intéressé par sa tâche. Par communication du \_\_\_\_\_ le chef du service \_\_\_\_\_ lui a alloué une augmentation annuelle supplémentaire à partir du \_\_\_\_\_.

Par la suite, le demandeur a suivi le cours de base « M1 » prodigué par le Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire, \_\_\_\_\_. Sa troisième attestation de stage fait état, sur dix-sept éléments évalués, de quatorze notes de 5,5 sur 6 et de trois notes de 6, ainsi que de la note finale moyenne de 5,59. Il ressort de l'évaluation finale du \_\_\_\_\_ qu'il a, tout au long de sa formation, marqué son intérêt pour la profession par la recherche constante de progression, qu'il s'est donné les moyens d'atteindre les buts avec succès, qu'il affiche une

grande disponibilité pour sa profession et que l'on peut compter avec lui lors de situations difficiles. Ce document ajoute que sa sensibilité lui permet de bien comprendre et d'analyser les cas ou les situations délicates, que ses décisions sont pour la plupart justes, que son envie d'apprendre dans tous les domaines qui touchent à la profession est encore très présente et que, dans les situations de violence physique ou verbale, il sait gérer avec diplomatie et ne fait qu'un usage parcimonieux de sa capacité physique de maîtriser le détenu. Son bulletin de notes du [redacted] fait état d'une moyenne générale de 4,84 sur 6, avec la mention « bien ».

Par lettre du [redacted], le demandeur a été promu en qualité de premier surveillant A et simultanément nommé à titre définitif à ce poste avec effet au [redacted]. Son traitement annuel a été fixé dès cette date à [redacted] en classes [redacted] de l'échelle des salaires.

2.- [redacted] Le vendredi [redacted], le demandeur était de service et responsable de son étage lorsque les repas des détenus ont été servis à 16 h 30 pour que les collaborateurs puissent participer au rapport de fin de semaine qui débutait à 17 heures. Il a distribué la première partie des repas en passant de la cellule n° [redacted] à la cellule n° [redacted] tout en sachant qu'un détenu nommé [redacted] se trouvait à ce moment-là à la douche. Lorsqu'il est arrivé à la cellule de celui-ci, il a déposé le plateau de repas à l'intérieur, puis a laissé la porte ouverte avec le pêne de la serrure sorti. Puis il a vérifié que les autres cellules de la rangée étaient verrouillées. Il est ensuite descendu à la cuisine pour chercher le second chariot des repas destinés aux cellules n° [redacted] à [redacted], qu'il a servis. Cette tâche terminée, il est allé fermer la porte de la douche tout en oubliant que la porte de la cellule du détenu [redacted] n'était pas verrouillée. Le prénommé, qui avait réintégré la cellule de lui-même, avait tiré la porte vers lui, sans toutefois pouvoir la fermer totalement au vu de la position du pêne. De la sorte, la porte était restée entrouverte, mais d'une manière peu visible de l'extérieur.

En raison de cet incident, le directeur des maisons d'arrêts et de préventive a adressé au demandeur, le [redacted], une lettre de rappel en l'informant

que sa négligence aurait pu avoir des conséquences fâcheuses et l'invitant à tirer leçon de cet incident afin qu'il ne se répète pas.

Par courrier du \_\_\_\_\_, le même directeur a remercié le demandeur de sa réaction « rapide et appropriée » lors d'une agression qu'il avait subie la veille dans l'exercice de sa fonction. Ce courrier relève que le professionnalisme et la présence d'esprit du demandeur font honneur à la profession et ont certainement permis d'éviter bien d'autres difficultés tant pour le personnel que pour le détenu.

Un nouvel entretien d'appréciation a eu lieu le \_\_\_\_\_. Le rapport établi à cette occasion relève que les prestations de l'intéressé étaient : supérieures aux attentes en ce qui concerne l'implication personnelle, la confiance en soi, l'autonomie et l'indépendance ainsi que l'esprit d'entraide et de collaboration ; conformes aux attentes pour les autres éléments évalués ; à développer pour la discrétion et l'écoute. Son supérieur lui a demandé de choisir un lieu approprié pour tenir certains propos, afin que les personnes concernées soient à l'aise, de mieux tenir compte de l'avis des autres et d'en débattre dans un esprit d'ouverture, de développer son savoir-faire ainsi que son savoir-être et d'apprendre à réagir davantage sur une base de réflexion que sur une base émotionnelle.

3.- \_\_\_\_\_ Le \_\_\_\_\_ alors qu'il avait pris son service à la centrale à 17 h 30, le demandeur a été harcelé par un détenu qui se servait de l'interphone. A 20 h, il s'est déplacé dans le secteur cellulaire avec un collègue. Il a ouvert la porte de la cellule et trouvé le détenu derrière celle-ci, avec une fourchette menaçante dans la main. Il l'a alors invité à sortir de la cellule, puis l'a maîtrisé au sol et l'a menotté jusqu'à l'arrivée du sous-chef de piquet.

A raison de ces faits, il a été reproché au demandeur de n'avoir pas respecté le règlement de l'institution en ouvrant la porte d'une cellule et en quittant son poste alors qu'il devait rester à la centrale lors d'une éventuelle intervention. Un avertissement formel lui a été notifié le \_\_\_\_\_. Cette décision, qui n'a pas été contestée, précise qu'il sera mis un terme aux rapports de travail à défaut d'amélioration notable de ses performances et de son comportement, ou en cas

de non-respect des directives. Sur le plan pénal, le juge d'instruction de l'arrondissement a rendu, par ordonnance du , un non-lieu à la suite de la plainte déposée par le détenu en question pour lésions corporelles simples et pour dommages à la propriété. Cette décision relève que la réalité des faits avancés par le plaignant n'a pas pu être confirmée, mais qu'il apparaît au contraire que c'est le détenu qui s'en est pris à un surveillant, lequel n'a fait que le maîtriser dans l'attente de renfort.

4.- Par message du , la directrice de la prison a reproché en substance au demandeur d'avoir, en dépit de plusieurs remarques dans ce sens, continué d'utiliser la messagerie professionnelle pour envoyer des messages privés, notamment pour faire de la publicité pour ses stages privés sans en informer la hiérarchie. Elle lui a ordonné de ne plus utiliser la messagerie professionnelle pour diffuser des informations privées. Le , le demandeur a accusé réception de ce message et exprimé ses regrets. Le lendemain, la directrice de l'établissement lui a fait remarquer que la signature apposée au bas de son message ne correspondait pas à sa fonction, et l'a invité à l'adapter. Le demandeur a immédiatement répondu qu'il supprimerait cette signature inappropriée au plus vite.

Un nouvel entretien d'évaluation a eu lieu le . Dans le rapport établi à cet effet, son supérieur a noté qu'il éprouvait de la difficulté à entendre et à accepter les remarques qui lui étaient adressées, et qu'il les retournait à son avantage en remettant le comportement des autres en cause. Il a ajouté qu'il avait une bonne confiance en lui, mais qu'il devait faire attention de ne pas trop se surestimer, qu'il avait tendance à rester sur ses positions malgré les explications fournies, qu'il devait faire attention au moment, à l'endroit et aux personnes présentes avant de formuler ses remarques, et qu'il devait rester attentif à la portée de sa voix. En outre, le demandeur devait faire attention à l'impact de ses propos, quand bien même il écoutait et communiquait avec ses pairs, car ses dires pouvaient être interprétés de manière dénigrante. Enfin, il avait créé une distance avec ses collègues par une attitude égocentrique et maîtrisait mal les normes et les procédures en vigueur, qu'il n'appliquait pas complètement.

En \_\_\_\_\_, le demandeur a été convoqué par la directrice de la prison à l'occasion de ses dix ans d'activité dans l'établissement, qui ont été fêtés comme cela se fait toujours.

5.- \_\_\_\_\_ Durant la semaine du \_\_\_\_\_, le demandeur a travaillé de nuit avec \_\_\_\_\_, agent de détention né en \_\_\_\_\_ qui travaille au \_\_\_\_\_ depuis le \_\_\_\_\_. Le mardi \_\_\_\_\_

ce collègue a subi une intervention chirurgicale, planifiée à l'avance, à la suite de laquelle il a eu une incapacité de travail pendant deux ou trois semaines.

A son retour, il a parlé à \_\_\_\_\_ sous-chef de maison depuis le \_\_\_\_\_

de problèmes soulevés par le demandeur durant la semaine en question. Il lui a notamment déclaré que le demandeur avait enfreint les règles de sécurité en maintenant une porte bloquée en position ouverte. Il s'est aussi plaint que les rapports de nuit n'étaient pas correctement rédigés en ce sens que les heures indiquées pour les rondes et que les auteurs de celles-ci n'étaient pas conformes à la réalité.

A la suite de cette dénonciation, le demandeur a été convoqué à une séance qui s'est tenue le \_\_\_\_\_ dans l'après-midi, en présence de la directrice de la prison \_\_\_\_\_ du responsable des ressources humaines du service pénitentiaire, de \_\_\_\_\_, du demandeur et d'une secrétaire qui a tenu le procès-verbal. Il a d'abord été interrogé sur ses tâches. Puis il a dû expliquer pourquoi la porte P11 était restée décrochée pendant plusieurs heures durant la semaine du \_\_\_\_\_, par exemple de 19 h 07 à 6 h 04, laps de temps durant lequel aucun mouvement n'a été enregistré. Il a reconnu qu'il avait « bloqué cette porte... pour des raisons de sécurité » en précisant que son but était que le deuxième veilleur ne reste pas coincé dans le sas et qu'il puisse accéder à la centrale au cas où son collègue de l'intérieur aurait un problème. Il a précisé que beaucoup de gens pratiquaient de la sorte depuis une dizaine d'années, bien que ce ne fût pas une décision hiérarchique.

Interrogé également sur les rondes effectuées durant la semaine litigieuse, il a répondu en substance que l'indication de la personne qui fait ces contrôles sur le rapport de nuit pouvait être parfois décalée, mais qu'un contrôle était bien effectué

toutes les heures. Il a encore déclaré qu'il peut arriver d'avoir des « coups de pompe » pendant la nuit et qu'en pareil cas, l'on s'arrange avec son collègue pour s'assoupir un moment, et que tous les surveillants dorment pendant la nuit. Il a ajouté qu'il ne voulait pas « prendre pour tout le monde », qu'il était déjà resté bloqué à l'intérieur du sas, qu'un de ses collègues s'était fait enfermer après avoir nettoyé le même sas et que les rapports de nuit étaient faux depuis dix ans en ce sens que le nom de l'auteur de la ronde n'était pas toujours exact.

6.- Au terme de cet entretien, le demandeur a été licencié avec effet au et libéré immédiatement de son obligation de travailler. Il a reçu en mains propres un courrier daté du même jour qui confirmait la résiliation de son contrat de travail en se référant à l'avertissement du et aux faits relevés durant l'entretien du jour-même

Par lettre complémentaire du , la cheffe du service pénitentiaire a écrit au demandeur que la direction de l'établissement avait été informée, le seulement, que la porte P11 était restée ouverte durant toute sa semaine de nuit, soit durant plus de six nuits, et que les rapports transmis à la hiérarchie durant cette même semaine étaient inexacts en ce sens que ses déplacements au sein de l'établissement ne correspondaient pas aux rondes consignées. De la sorte, il avait de nouveau omis de respecter les directives internes de sécurité et par là-même commis des fautes graves dans l'exercice de sa fonction et mis en péril la sécurité de l'établissement.

7.- L'instruction a révélé que la prison dispose d'un local sécurisé adjacent au hall d'entrée, dans lequel se trouvent les huissiers ainsi que la centrale. Deux portes y donnent accès. Celle qui donne sur le hall d'entrée est appelée P10 et celle qui permet l'accès à la centrale est la P11. Ces deux portes sont conçues pour ne pas pouvoir être ouvertes les deux en même temps, créant ainsi un effet de sas.

La nuit, deux surveillants travaillent de 17 h 30 à 7 h le lendemain matin. Jusqu'à 22 heures, ils sont assistés par un collègue qui prolonge ainsi ses horaires

diurnes, puis va se coucher à l'intérieur de l'établissement. Dès qu'ils ne sont plus que deux, ils effectuent toutes les heures une ronde qui dure dix à vingt minutes. L'un des deux surveillants reste alors dans la centrale pendant que son collègue contrôle le quartier cellulaire. Lors des rondes, les gardiens peuvent se munir d'un badge – parfois appelé carte – qui permet d'ouvrir toutes les portes sauf la P11, laquelle ne peut s'ouvrir que de l'intérieur de la centrale. Le badge permet en revanche d'ouvrir la P10 ainsi que toutes les autres portes. Toutes les vingt minutes, une alarme « homme-mort » retentit dans la centrale et doit être quittancée par l'un ou l'autre des surveillants. Pendant la ronde, le surveillant peut appeler son collègue demeuré dans la centrale au moyen d'une radio.

Le demandeur n'a pas contesté que, durant la semaine litigieuse et à d'autres occasions, il a maintenu la P11 ouverte durant la nuit en découplant le ressort qui ferme cette porte et en insérant un morceau de papier dans la serrure, de manière à couper le contact électrique entre les mâchoires de celle-ci. Son collègue a précisé qu'avant la semaine litigieuse, alors qu'il effectuait le service de jour prolongé jusqu'à 22 heures, il lui avait demandé une fois de ne pas laisser la P11 ouverte, et que le demandeur avait obtempéré. Durant la semaine en question, il lui a demandé au moins une fois de fermer cette même porte, mais sans être écouté. A ses yeux, il ne servait à rien d'insister. Il a précisé qu'à cette époque, la P10 était défectueuse en ce sens qu'on pouvait l'ouvrir par une simple pression, et que cela a été corrigé peu après. A son avis, le maintien de la P11 en position ouverte crée un problème de sécurité, car on pouvait dès lors entrer de manière autonome dans la centrale à l'aide du badge. Ainsi, si le demandeur ou se faisait agresser et dérober le badge par un détenu ou par un tiers pendant la ronde, le possesseur de la carte aurait pu accéder à la centrale. a précisé qu'en pareille hypothèse, un détenu devrait franchir cinq portes pour accéder à la centrale et qu'il lui faudrait une minute à peine pour y parvenir. De son côté, le demandeur a déclaré que quelques secondes lui auraient suffi pour rétablir la fermeture de la P11.

8.- L'instruction a aussi porté sur les mesures de sécurité de la prison particulièrement en relation avec les portes.

Selon [redacted], qui travaille depuis dix ans à la prison en qualité de surveillant spécialiste, la P11 a été posée il y a six ou sept ans et l'on peut se poser la question de son utilité. Aux yeux de ce témoin, le maintien de cet élément ouvert pendant toute la nuit ne pose pas de problème de sécurité.

[redacted] qui a été surveillant-chef de la prison jusqu'en 2004, n'était pas au courant que la P11 était parfois restée ouverte durant la nuit. Il est d'avis que l'existence de deux portes était excessive au niveau de la sécurité, car les centralistes avaient l'impression d'être enfermés, surtout dans l'hypothèse d'un incendie. A la demande de la direction de l'établissement, il a dû intervenir pour que la P11 soit toujours fermée.

[redacted], qui travaille [redacted] depuis [redacted] se souvient qu'entre [redacted] il y a eu des problèmes avec la P11, qui s'ouvrait toute seule, et que l'entreprise de réparation ne venait parfois qu'après plusieurs jours.

[redacted] qui travaille à la prison depuis [redacted] en qualité de surveillant, a déclaré qu'il est arrivé que la P11 reste ouverte pendant la nuit avec certains surveillants, notamment avec le demandeur qui sortait le bras de la porte pour qu'elle puisse rester ouverte. Il a précisé que cela est arrivé un certain nombre de fois durant les semaines de nuit qu'il faisait avec le demandeur. A ses yeux, cela ne créait pas de risque pour la sécurité dès lors qu'une porte fermée suffit entre le quartier cellulaire et la centrale. Il estime que d'autres surveillants que le demandeur devaient agir de façon semblable, mais il n'a fait de constatations personnelles qu'avec le demandeur. Pour le reste, il a entendu des bruits. Pour sa part, [redacted] n'a pas entendu que d'autres surveillants aient laissé la P11 ouverte pendant la nuit.

[redacted] a précisé que l'idée de maintenir la P11 ouverte était de rendre plus rapide un déplacement urgent dans le quartier cellulaire.

[redacted] a précisé qu'à sa connaissance, aucun autre surveillant ne bloquait la P11.

Le même [redacted] a précisé que le rapport de nuit indique notamment les rondes effectuées, avec le nom du surveillant concerné, et que ces rapports étaient parfois imprécis à une certaine époque. Par exemple, certains passages dans le quartier cellulaire, pour fumer une cigarette ou pour boire un café, n'y étaient pas mentionnés. Il arrivait aussi que le nom indiqué sur le rapport ne corresponde pas à l'auteur de la ronde, ce qui peut s'expliquer par le fait que ces documents étaient parfois préparés à l'avance. Aux yeux du témoin, ces pratiques n'ont pas causé de difficultés, mais on peut toutefois se demander ce qui se serait passé en cas de problème. Aujourd'hui, les rapports sont beaucoup plus précis et les possibilités

de contrôle plus grandes. L'ancien surveillant-chef pour sa part, n'a pas constaté d'irrégularités dans les rapports de nuit, en particulier des rondes faussement attribuées ou des passages dans le quartier cellulaire non mentionnés. se souvient d'avoir effectué beaucoup plus de rondes que le demandeur durant une nuit de la semaine litigieuse, et l'avoir initialement noté dans le rapport ; cependant, le demandeur lui a demandé de corriger ce document de manière à le présenter comme l'auteur de rondes qu'il n'avait pourtant pas effectuées. Pour , il n'est jamais arrivé que le rapport de nuit soit inexact, par exemple que l'on inscrive comme auteur d'une ronde un surveillant qui ne l'avait pas faite ; il est cependant arrivé que le rapport n'indique pas qu'un surveillant est sorti de la centrale pour fumer une cigarette ou pour boire un café.

Pour le surplus, a déclaré qu'il n'est jamais arrivé que le demandeur dorme pendant ses nuits de garde. ne l'a pas non plus vu dormir et n'a pas entendu dire que les surveillants dormaient à la centrale. Seul a rapporté que le demandeur, surtout au début de la semaine litigieuse, a passé de longues périodes à dormir sur une chaise à l'intérieur de la centrale. Il a aussi constaté qu'il était assoupi lorsque lui-même avait un coup de barre et voulait sortir pour fumer une cigarette ou pour se rendre à la cafétéria. A une occasion au moins, il a dû lui-même quittancer l'alarme « homme-mort » en regagnant la centrale. Il a aussi admis qu'il lui est arrivé de dormir une fois vingt minutes et que son collègue le laisse faire, et qu'il lui est encore arrivé de jouer dans la bibliothèque pendant la nuit, au début de son emploi, mais qu'il a cessé cette pratique dès qu'il a su qu'elle n'était pas autorisée. Il a dénoncé le demandeur pour des raisons de conscience professionnelle et parce qu'il était mal à l'aise avec cette situation qu'il estime dépourvue de professionnalisme.

9.- Le règlement de la centrale du dans son édition de , décrit notamment la fonction des deux centralistes et précise que, dans leurs tâches sécuritaires, ces spécialistes doivent notamment respecter les effets de sas. Le dossier contient une note établie le par quatre collaborateurs du qui dénoncent des dysfonctionnements d'éléments de sécurité comme les caméras de surveillance et la radio. Pour sa part, le demandeur a produit des photocopies de différentes

pages du journal de garde de la prison Datant de différentes périodes entre ces documents, rédigés par plusieurs personnes différentes, contiennent plusieurs mentions relatives à des problèmes concernant les portes, les caméras de surveillance, les téléphones et les procédures d'alarme.

Enfin, l'Etat de Vaud a produit un relevé de l'ouverture des portes de la prison du [redacted] durant la nuit pour toute la période du [redacted]

L'examen de ce document révèle de multiples ouvertures et fermetures de la porte P11 et ne confirme pas que cet élément est demeuré ouvert plus longtemps que nécessaire lorsque d'autres gardiens travaillaient de nuit pendant ce mois.

10.- Par requête du [redacted] le demandeur a conclu au paiement d'une somme de [redacted] avec intérêt à 5 % l'an dès le [redacted] et d'une autre somme de [redacted] avec intérêt à 5% dès le [redacted]. L'Etat de Vaud a conclu à libération.

En temps utile, le demandeur a sollicité la motivation du jugement dont le dispositif a été communiqué aux parties le [redacted]

#### EN DROIT :

1.- Conformément à l'art. 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 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1).

En l'espèce, le demandeur conteste son licenciement et fonde implicitement ses conclusions sur l'art. 60 al. 1<sup>er</sup> LPers-VD, qui dispose que la partie qui résilie

abusivement, ou dont la résiliation n'est pas fondée sur un des motifs de l'art. 59 LPers-VD, doit verser à l'autre une indemnité.

Le tribunal de céans est donc compétent pour examiner les conclusions de la demande. Il est par ailleurs constitué conformément à l'art. 15 al. 2 et 7 LPers-VD.

2.- Selon l'art. 16 al. 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, la résiliation litigieuse a été signifiée au demandeur le

et sa demande, qui contient des conclusions pécuniaires, a été adressée au greffe le                    soit moins d'un an jours plus tard. L'action a donc été introduite en temps utile.

3.- Aux termes de l'art. 54 al. 1 let. e LPers-VD, les rapports de travail prennent notamment fin par la résiliation du contrat. Après le temps d'essai et sauf accord différent, le collaborateur ou l'autorité d'engagement peut résilier le contrat moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois la première année et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année (art. 59 al. 1<sup>er</sup> LPers-VD). Selon l'art. 59 alinéa 3 LPers-VD et sous réserve des cas d'application des art. 61 et 63 LPers-VD, qui n'entrent pas en considération en l'espèce, l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit et motivé sa résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (let. a), l'inaptitude avérée (let. b) ou la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (let. c).

En l'espèce, la résiliation litigieuse est fondée sur la première hypothèse ci-dessus. Il s'agit donc, dans un premier temps, de déterminer s'il y a eu violation des devoirs légaux ou contractuels.

a) Le motif de la violation des devoirs légaux ou contractuels fait référence aux devoirs définis par l'art. 50 LPers-VD (Bulletin du Grand Conseil, octobre 2000, p. 48). Selon cette disposition, le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité ; il accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle ; il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration (al. 1<sup>er</sup>). Il doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur (al. 2). Selon l'art. 124 du Règlement général d'application de la LPers-VD du 9 décembre 2002 (ci-après : « RPers-VD »), le collaborateur qui agit conformément aux intérêts de l'Etat est celui qui respecte ses devoirs de fidélité et de discrétion. En outre, il doit s'abstenir de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage. En tout temps, il doit se montrer digne de la confiance placée en lui.

b) Le demandeur ne conteste pas que lorsqu'il travaillait de nuit à la prison il a délibérément manipulé la porte d'accès à la centrale de l'établissement de manière que celle-ci puisse demeurer ouverte en permanence sans que le système de sécurité le détecte. Il a agi à un nombre indéterminé d'occasions, mais au moins pendant une semaine entière avec et à d'autres reprises avec. Il semble aussi avoir voulu falsifier les rapports de nuit pour s'attribuer des rondes qu'il n'avait pas effectuées. Ce faisant, il a contrevenu au règlement de la prison, qui lui imposait expressément de respecter les effets du sas créé par les portes P10 et P11, de même qu'aux instructions reçues. Il a donc failli à son devoir de fournir des prestations de qualité dans un souci de conscience professionnelle (art. 50 al. 1<sup>er</sup> LPers-VD). Il a aussi agi contrairement aux intérêts de l'Etat (art. 50 al. 2 LPers-VD) en provoquant un risque, même limité, pour la sécurité de l'établissement. Il a enfin négligé de travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration (art. 50 al. 1<sup>er</sup> LPers-VD) avec son collègue, qui a été embarrassé par des agissements qu'il a refusé de cautionner.

c) A cela, le demandeur objecte que le maintien de la porte P11 en position ouverte pendant la nuit relevait d'une pratique généralisée

motivée par des raisons de sécurité. Cette opinion ne peut toutefois pas être suivie pour les raisons suivantes.

Tout d'abord, la pratique alléguée par le demandeur n'est aucunement établie. En effet, l'instruction n'a pas apporté d'éléments en ce sens que d'autres surveillants auraient aussi débranché la porte P11 lors de leur service de nuit. Le relevé de l'ouverture des portes versé au dossier, qui couvre tout le mois précédant la semaine litigieuse, ne livre aucun indice en ce sens que le système de sécurité aurait été manipulé par d'autres. De même, aucun des témoins entendus ne l'a rapporté. Seul [redacted] l'a suggéré avant de préciser qu'il n'avait fait des constatations personnelles qu'avec le demandeur et que, pour le surplus, il ne faisait que rapporter des rumeurs. On est loin de l'affirmation du demandeur, selon lequel la porte litigieuse serait quasi ouverte en permanence pendant toutes les semaines de nuit et par tous les gardiens responsables. Quant à la sécurité des surveillants, il n'est pas établi que des gardiens aient été bloqués, même temporairement, à l'intérieur de la centrale ou entre les portes P10 et P11. Que certains aient éprouvé des craintes de rester enfermés à l'intérieur de la centrale en cas d'incendie, comme l'a rapporté [redacted] ne constitue pas un motif suffisant pour s'écarter du règlement clair de la prison. D'ailleurs, l'effet de sas n'empêche pas les personnes qui se trouvent à l'intérieur de la centrale d'en sortir rapidement en refermant la P11 avant d'ouvrir la P10. Quoi qu'il en soit, le demandeur n'avait certainement pas le droit de prendre l'initiative d'intervenir physiquement pour désactiver un élément du système de sécurité, même si celui-ci lui paraissait excessif et que d'autres gardiens partageaient son avis.

Il s'ensuit que le demandeur a bien violé ses devoirs. Il faut rappeler ici que, selon la jurisprudence, on peut imposer aux collaborateurs qui exercent une parcelle de 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 (H. et cts c/Etat de Vaud, 19 juillet 2006).

4.- Le demandeur fait en outre valoir une violation du principe de la proportionnalité.

a) Selon la jurisprudence du tribunal de céans, l'avertissement du droit vaudois constitue une condition préalable nécessaire, mais non suffisante, à un licenciement ordinaire. De la sorte, une simple peccadille ne saurait justifier un licenciement, même si le collaborateur visé a déjà été averti. Le congé lui-même doit se fonder, de manière autonome, sur un ou plusieurs des motifs prévus par l'art. 59 al. 3 LPers-VD (P. c/Etat de Vaud, 7 octobre 2005) et respecter les principes généraux de l'activité administrative. Il ressort d'ailleurs des travaux préparatoires que la décision de résiliation représente un échec et une extrémité à laquelle l'autorité d'engagement ne doit recourir qu'à partir du moment où les autres mesures envisageables ont échoué (Exposé des motifs et projet de loi n° 212 d'octobre 2000, p. 19). Il faut donc vérifier, ainsi que le demandeur le requiert, si la résiliation déférée respecte le principe de la proportionnalité.

Inscrit à l'art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale et repris à l'art. 7 al. 2 de la Constitution vaudoise, le principe de la proportionnalité signifie que l'activité de l'Etat doit répondre à un intérêt public et être proportionnée au but visé. Il s'applique à l'activité de l'Etat en général, c'est-à-dire à toutes les collectivités et autres institutions de droit public, qu'elles soient fédérales, cantonales ou communales (Mahon/Aubert, Petit commentaire de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, 2003, n. 4 ad art. 5). Le principe de la proportionnalité signifie que même s'il poursuit un but d'intérêt public légitime, l'Etat doit user de moyens appropriés et non excessifs, la fin ne justifiant pas les moyens (Mahon/Aubert, op. cit., n. 13 ad art. 5). Selon la jurisprudence, le principe de la proportionnalité se compose de la règle d'aptitude, qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé, de la règle de nécessité, qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés, et de la règle de proportionnalité au sens étroit, qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 130 II 425 consid. 5.2 p. 438; 125 I 474 consid. 3 p. 482 et la jurisprudence citée).

b) Dans le cas d'espèce, il faut concéder au demandeur que ses interventions sur le mécanisme de la porte P11 n'ont pas concrètement mis en danger la prison. Cependant, les agissements reprochés à l'intéressé ne constituaient pas pour autant des peccadilles. Il ne s'est d'ailleurs pas agi d'un acte isolé, mais bien d'un comportement affiché à plusieurs reprises qui n'est pas demeuré sans incidence sur l'organisation de l'établissement puisqu'il a perturbé le personnel sous la forme des réticences, puis de la dénonciation de

Ce qui est déterminant aux yeux du tribunal, c'est que le demandeur avait déjà été réprimandé et même averti formellement pour diverses incartades démontrant une certaine réticence à se conformer aux directives de l'établissement et que, malgré cela, il n'a pas hésité à enfreindre le règlement de la prison alors qu'il faisait équipe avec un collègue qui avait manifesté sa désapprobation, une première fois alors qu'il effectuait le service de jour prolongé jusqu'à 22 heures et une seconde fois au début de la semaine litigieuse. Il a donc voulu imposer à et cela pendant toute une semaine, des agissements contraires aux instructions reçues et même l'associer à sa démarche en dépit de ses protestations. Bien davantage que le risque qui en a résulté pour la sécurité de l'établissement, c'est surtout cette tendance à récidiver et ce désintérêt envers la sensibilité d'un collègue soucieux de respecter les consignes qui lésent les intérêts de l'Etat et qui constituent une entorse au professionnalisme attendu en toutes circonstances de l'employé public (art. 50 al. 2 LPers-VD), de même qu'au devoir de travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration (art. 50 al. 1<sup>er</sup> LPers-VD).

Du chef des faits litigieux, on peut d'ailleurs reprendre des griefs déjà formulés au demandeur lors de l'entretien d'appréciation du lorsqu'il lui a été ordonné de mieux tenir compte de l'avis des autres, ou plus récemment le lorsqu'il lui a été reproché d'adopter une attitude égocentrique envers ses collègues et de ne pas appliquer complètement les normes et les procédures en vigueur. On peut aussi reprocher au demandeur des attitudes analogues au non-respect des directives commis le lorsque le demandeur a quitté son poste alors qu'il devait rester à la centrale, ou encore à l'utilisation de la messagerie professionnelle à des fins privées et à l'emploi d'une signature inappropriée.

c) Sous cet angle, les événements survenus durant la semaine du [redacted] ajoutés aux antécédents du demandeur, dénotent une certaine volonté de n'en faire qu'à sa tête et une certaine incapacité à se conformer aux règles de l'établissement et aux critères de qualité, d'efficacité, de conscience professionnelle et de défense des intérêts de l'Etat postulés par l'art. 50 LPers-VD. On ne peut donc pas dire que cet épisode constitue, comme le demandeur l'a plaidé, un coup de tonnerre dans un ciel bleu qui ne se serait sans doute plus reproduit à la faveur d'un second avertissement. Bien que la décision de licenciement puisse paraître sévère pour un collaborateur qui semblait professionnellement à sa place au sein d'un établissement de détention, l'Etat de Vaud pouvait, sans sombrer dans l'illégalité, estimer que le demandeur n'était finalement pas digne de la confiance placée en lui (art. 124 RPers-VD) et que la relation de confiance était ainsi rompue. A cela s'ajoute que le comportement de l'intéressé a semé un certain trouble au sein de la prison [redacted] de sorte que la résiliation apparaît comme une mesure propre à rendre à cet établissement son fonctionnement normal. Sous cet angle, le congé donné au demandeur est intervenu dans le respect de la loi et du principe de la proportionnalité. Il en découle que son action sera rejetée.

5.- Au vu de la valeur litigieuse qui se monte à [redacted] 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 s'élèvent à [redacted] pour le demandeur et à [redacted] pour le défendeur.

Le demandeur, qui voit ses conclusions rejetées, remboursera à l'Etat de Vaud son coupon de justice de [redacted] (art. 92 al. 2 CPC applicable par analogie ; Ch. rec., Etat de Vaud c/ [redacted]). En revanche, il n'y a pas lieu de l'astreindre à participer aux frais de mandataire de l'Etat de Vaud dès lors que celui-ci s'est défendu, comme il est d'ailleurs supposé le faire, sans recourir à l'assistance d'un mandataire professionnel extérieur à l'administration cantonale (cf. sur ce point, en matière de recours au Tribunal fédéral, l'ATF 2P.121/2004 du 16 septembre 2004, consid. 7 in fine et la doctrine citée).

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION CANTONALE,

statuant au complet et à huis clos,

prononce :

- I. Les conclusions du demandeur sont rejetées.
- II. Les frais de la présente procédure sont fixés à  
) pour le demandeur et à  
pour le défendeur.
- III. versera à l'Etat de Vaud un montant de  
à titre de dépens.

Le président :

M.-A. Aubert, vice-président

pr. Le greffier :

V. Foray  
Cl. Venturelli, ad hoc

Du

Les motifs du jugement rendu le \_\_\_\_\_ sont notifiés aux conseils des parties.

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

