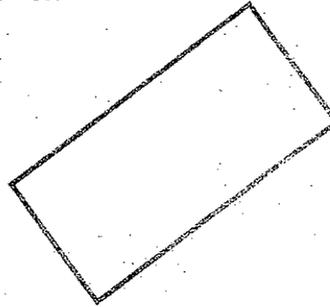


TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne



JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

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

Le

dans la cause.

c/Etat de Vaud

Conflit du travail

Transfert non volontaire (art. 21 al. 1^{er} let. c LPers-VD)

MOTIVATION

Audience du

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

Assesseurs: MM. A. Michaud et P. Gianni-Rima

Greffier : M. C. Venturelli, greffier ad hoc

Statuant immédiatement et à huis clos, au complet et en contradictoire, sur l'action introduite par _____, à _____, contre l'Etat de Vaud, à Lausanne, le tribunal considère :

EN FAIT:

1.- _____ Né le _____, le demandeur est entré au service de l'Etat de Vaud, défendeur, le _____. A cette même date, il a commencé l'école d'aspirants de la gendarmerie, qu'il a réussie le _____. Après huit ans de service, il a été promu appointé. Puis il a obtenu le grade de caporal en _____. Le _____, il a été promu, en qualité de sergent, à la fonction de sous-chef de groupe de la brigade _____. Le _____, il a été affecté au Centre _____, à _____ (ci-après : « le _____ »), en qualité de chef de l'unité _____. A ce poste, il est devenu sergent-major dès le _____. Il doit atteindre l'âge de la retraite en _____.

2.- _____ Il ressort du dossier du demandeur que _____ lui a infligé un blâme sévère en _____ pour une faute grave liée à la consommation de boissons alcoolisées, qu'il lui a rappelé en _____ après une enquête interne, qu'il ne devait pas confondre l'exercice de son activité professionnelle avec ses affaires de famille, qu'il lui a encore rappelé en _____ l'obligation pour _____ de décliner son identité et qu'il a été informé, par courrier du _____, des problèmes de consommation d'alcool de son subordonné et de son accord de signer un engagement d'abstinence, ce qu'il a fait le _____ pour une durée de huit mois.

Le _____, le demandeur a fait l'objet d'un rapport d'évaluation périodique. Les éléments notés ont reçu la mention « bien », en ce sens que les prestations étaient conformes aux attentes, sauf la tolérance au stress/maîtrise de soi, la culture générale et la qualité de dialogue/psychologie qui ont été notées « suffisant », en ce sens que les prestations satisfaisaient en partie aux attentes, et la condition physique, l'esprit de décision et l'efficacité qui ont reçu la mention « très bien », en ce sens que les prestations étaient supérieures aux attentes. Il ressort de ce document que l'intéressé est disponible et volontaire pour les

interventions, même celles ingrates, qu'il fait face aisément à un surcroît de travail et qu'il ne ménage pas son temps, et qu'il est en outre arrangeant avec ses collègues pour les congés et pour les vacances.

Le _____, le demandeur s'est vu reprocher un abus de son pouvoir pour avoir convoqué irrégulièrement des personnes au centre _____ ; il a été invité à tempérer et à mieux apprécier ses interventions. Le _____ alors qu'il était en civil, il s'est battu dans un dancing et s'est engagé à payer la facture d'hôpital de son adversaire. Il ressort d'une note adressée au _____ par le chef _____ qu'il a expulsé un justiciable – dont la conduite n'avait certes pas été exemplaire – hors du centre _____ d'une manière critiquable ; ce document précise que les remarques nécessaires ont été faites à l'intéressé, notamment pour sa façon de se comporter en tant que chef d'unité, et que d'autres mesures devront être prises s'il ne comprend pas enfin le message. Par communication du _____, le _____ lui a adressé une « sévère mise en garde » pour avoir adopté un comportement et un langage indignes _____ . Dans une note du _____, qu'il a été invité à contresigner le _____ son chef _____ a écrit que les remarques ci-dessus étaient restées sans effet et lui a fixé diverses exigences en précisant qu'à défaut d'un changement global dans la manière de conduire son unité, d'autres mesures seraient prises à son endroit. Il lui a notamment été demandé, au niveau opérationnel et de la conduite du personnel, d'améliorer le cadre de ses actions, de cibler l'activité du groupe en fonction des événements et de veiller à l'encadrement de ses jeunes collaborateurs ; au niveau de son comportement, il lui a été enjoint de ne plus faire l'objet de remarques concernant ses écarts de langage.

Le _____, le demandeur a fait l'objet d'un nouveau rapport d'évaluation périodique. Tous les éléments évalués ont été jugés « bien » ou « très bien ». Ce document contient outre la remarque complémentaire suivante :

« _____, à qui il avait été reproché une trop grande rigueur lors de certaines interventions, voire de rudesse, s'est remis en question et a fait l'effort escompté depuis plus d'un an. Selon lui, il évite surtout les conflits verbaux, autant qu'il soit possible de le faire. Homme de terrain, il préfère les actions menées avec son personnel, déléguant plutôt certaines tâches administratives à son sous-chef.

Energique et disponible, conduit correctement son UI, avec fermeté et exigence. L'ambiance, au sein de son groupe, est bonne. »

Le dernier rapport d'évaluation périodique du demandeur a été rédigé le . Tous les éléments évalués ont été jugés « bien » ou « très bien », avec la remarque complémentaire suivante :

« Energique et disponible, le conduit correctement son UI, avec fermeté et exigence. L'ambiance au sein de son groupe est bonne. »

Par la suite, a encore adressé au demandeur, le , une « sérieuse mise en garde » concernant son comportement hors service.

3.- Du s'est déroulé le Sommet d'Evian, auquel ont participé les dirigeants du groupe des grands pays les plus industrialisés (communément appelé le « G8 »).

Le , le demandeur a dû intervenir en renfort sur l'autoroute où des altermondialistes manifestaient sur le pont enjambant . En particulier, deux personnes se trouvaient suspendues sous ledit ouvrage, reliées par une corde traversant les voies de circulation. Dans ce cadre, le demandeur a reçu pour mission de veiller à la sécurité du trafic en compagnie d'un collègue schaffhousois.

A la suite d'un incident notoire lors duquel la corde reliant les deux manifestants susmentionnés a été sectionnée par ledit collègue, les deux gendarmes ont été inculpés de lésions corporelles par négligence. Après un non-lieu rendu initialement par le magistrat instructeur, la cause a été renvoyée devant le tribunal correctionnel de l'arrondissement , qui a acquitté le demandeur et son collègue par jugement rendu le .

Il ressort de cette décision que l'ordonnance de renvoi a été rendue le . que les débats ont duré trois jours, lors desquels le demandeur était assisté par un conseil de son choix, et que le tribunal a partiellement admis une requête d'aggravation formulée par les parties civiles. Les juges ont retenu que les événements litigieux n'avaient pas laissé le demandeur indifférent et que son collègue connaissait des problèmes d'ordre psychique depuis lors.

Sur le fond, les juges ont estimé que l'on ne pouvait pas reprocher au demandeur, dans le contexte particulier, de n'avoir pas réalisé, dans un premier temps, qu'il y avait deux manifestants suspendus à la corde. Ils ont ensuite retenu que lorsqu'il l'a appris, le demandeur n'avait pas non plus commis de faute en omettant d'en aviser son collègue et en n'envisageant pas le geste malheureux de celui-ci. Ils ont jugé que le comportement des accusés, avec le recul, était objectivement critiquable, mais qu'il n'était pas constitutif d'une faute sur le plan subjectif.

Toute l'affaire a été largement commentée dans la presse locale, ainsi qu'en attestent les différentes coupures versées au dossier. Par exemple, a publié le un article dont le titre et le sous-titre étaient respectivement « Agent acquitté mais muté » et « PONT Le sergent-major blanchi a été transféré ». Ce texte fait état du déplacement du demandeur, qui n'est pas désigné nommément, dans un groupe qui s'occupe du transfert de détenus.

4.- Pendant que cette procédure se déroulait, l'épouse du demandeur, a sollicité par lettre du un entretien avec qui lui a répondu le lendemain qu'il avait pour principe de ne pas accorder d'entretien aux épouses des collaborateurs et lui a suggéré de faire part de ses motifs par écrit.

Le tous deux affectés à l'unité d'intervention ont signé une note à l'attention du demandeur, dans laquelle ils reprochaient à leur collègue des affabulations et des mensonges, soit une attitude négative que le personnel de l'unité ne supportait plus, et demandaient des « mesures correctrices » envers le prénommé, voire un déplacement dans une autre unité. Cette note a été adressée au demandeur en attachement à un courrier électronique du lendemain à 1 h 5. Le demandeur, qui était en congé à ce moment-là, a réagi par un message adressé le au chef dans lequel il l'informait qu'il désirait à tout prix garder qui lui donnait entière satisfaction au niveau du travail, que les faits relatés par ses subordonnés n'étaient qu'une histoire de gamins, qu'il serait bien de prendre une

décision urgente envers les deux dénonciateurs et que [redacted] était prêt à poursuivre cette affaire plus loin, notamment auprès du groupe Impact.

Dans un nouveau message du [redacted] à l'attention de ses supérieurs, le demandeur s'est exprimé comme il suit :

« En tant que Chef de UI [redacted] je pars du principe que j'ai encore le droit de m'exprimer au sujet de l'affaire scandaleuse concernant [redacted]. Je vous précise que j'en suis psychologiquement et moralement profondément touché. Après 33 ans de service, j'ai déjà vécu pas mal de cas, notamment celui de [redacted]. En effet, ce collègue qui était un véritable collaborateur a subi pendant 1 année, les mêmes agissements malhonnêtes. Le [redacted], ancien chef d'UI a également été confronté à ce genre de propos. J'espère que le 3^{ème} ne sera pas moi. »

Je ne veux pas revenir dans les détails, mais chaque fois que je suis en congé ou en vacances, j'ai maintenant la certitude que je suis trahi par mes deux collaborateurs, sur qui j'ai totalement perdu confiance. Enfin, je ne suis pas le seul à m'en plaindre.

En conclusion, je me pose la question qui est responsable de cette situation et j'espère que le [redacted] poursuivra cette affaire vers qui de droit avec mon soutien total. »

Dans un rapport adressé le [redacted] après diverses investigations, au [redacted] chef de la région [redacted] a confirmé certains des dysfonctionnements dénoncés par [redacted] reproché au second nommé de n'avoir pas su régler directement le manque de professionnalisme de [redacted] et estimé que le demandeur aurait dû « régler cette affaire directement à son niveau, sans prendre parti personnellement ». Il a qualifié le contenu de la note du [redacted] et les griefs énoncés d'enfantillages. Il a relevé que la méfiance et un climat délétère régnaient au sein de l'unité d'intervention [redacted] et que la confiance et le dialogue entre le chef et le sous-chef n'y existaient plus. Il a conclu que l'engagement d'une procédure à l'encontre des trois collaborateurs à l'origine de cette situation conflictuelle aurait vraisemblablement des incidences sérieuses sur le bon fonctionnement de ladite unité, voire du [redacted]. Il a suggéré de laisser l'affaire en suspens jusqu'à ce que les conclusions du procès [redacted] soient connues. Il a toutefois estimé évident, dans un premier temps, de muter le demandeur ou son sous-chef, en ajoutant qu'un éclatement de l'unité devrait être envisagé par la suite.

L'instruction a révélé qu'à la suite de cet incident, deux personnes ont été déplacées.

5.- Par message reçu le _____ de la secrétaire
le demandeur a été convoqué à un entretien pour
le _____

a) Bien qu'il fût en vacances, il y a donné suite et a
rencontré _____ ainsi que _____

A cette occasion, le premier nommé l'a informé de sa décision de le muter au
groupe _____ en qualité de collaborateur, avec effet au _____. Par
message du _____, il lui a confirmé sa mutation, précisant :

« - votre grade n'est pas remis en question
- cependant, je vous demande d'avoir, dorénavant, un sens de la mesure en
toutes circonstances, notamment en modérant vos interventions et vos propos ;
- dans votre nouvelle activité, vous accomplirez vos tâches avec brio et dans un
esprit positif comme vous l'avez démontré jusqu'à présent. »

Dans ce courrier, _____ a encore accusé réception d'un dossier que le
demandeur lui avait soumis au sujet d'une dame _____ contre laquelle il formulait
des griefs et l'a informé qu'il le renseignerait après avoir recueilli des précisions.

Le _____ a signé un ordre de déplacement qui prévoyait
l'affectation du demandeur aux « _____ » dès le _____

b) Entendu comme témoin, _____ a déclaré que son
but était d'offrir au demandeur un soutien et de trouver une solution temporaire en
attendant l'issue de l'affaire. Il a constaté que l'intéressé avait été affecté par le
procès et a ressenti un relâchement par la suite, notamment sous la forme de
questionnements au sein de son unité. Le demandeur aurait confié à d'autres qu'il
se sentait seul. Le témoin a donc jugé utile de l'affecter pendant quelques mois à
une autre fonction sans conduite de personnel et sans intervention sur le terrain,
et cela dans son intérêt d'abord. Quand bien même son message du _____

ne précise pas – par erreur de sa part – qu'il s'agissait d'une mesure
provisoire, il est formel que son subordonné l'avait bien compris ainsi. D'ailleurs, il
n'a pas la compétence d'ordonner une mutation d'une durée supérieure à _____

quelques mois lorsque la nouvelle fonction n'est pas en adéquation avec le grade. Si la mutation avait été définitive, le demandeur aurait dû être dégradé avec une réduction de son traitement. Il se souvient que lorsqu'il lui a annoncé sa décision, le demandeur l'a remercié en ajoutant que « c'est là où je vous aurais demandé d'aller si vous m'aviez posé la question ». A ses yeux, la mutation n'était pas une sanction et ne présentait pas de caractère disciplinaire. Les termes de son message de confirmation font cependant allusion à l'affaire car il estime que le demandeur y a eu une attitude « carrée », même si elle n'était pas constitutive d'une infraction. Il a ordonné 233 mutations en 2006 et même davantage les années précédentes.

Egalement entendu comme témoin, _____, a confirmé que _____ avait mené la discussion et dit au demandeur qu'il le trouvait affecté psychologiquement et ébranlé par son procès, que cela avait entraîné des problèmes de contact avec ses subordonnés et avec la population, et qu'il s'agissait de le « mettre au vert » quelque temps. Il a confirmé que le demandeur avait remercié : _____ de sa nouvelle affectation et même dit que s'il avait eu le choix, il serait allé au groupe _____, dans lequel un collaborateur devait prochainement prendre sa retraite. Aucune autre solution n'a été discutée lors de la réunion. Aux yeux du témoin, il s'agissait bien d'une mesure temporaire, d'une durée de 4 à 6 mois au maximum. Au terme de cette période, le demandeur aurait dû retourner à la tête de son unité ou prendre le commandement d'une autre unité. S'il s'était agi d'une mutation permanente, il n'aurait pas pu garder son grade et son salaire, et son poste aurait été mis au concours immédiatement au lieu de ne l'être qu'après trois mois.

6.- _____ Par lettre du _____ se référant à l'entretien du _____, le demandeur a écrit à _____ qu'il n'était « pas en possession de la confirmation » de sa mutation au groupe _____, de sorte qu'il n'avait pas pu l'informer plus vite qu'il refusait ladite mesure.

Par écrit du même jour, le demandeur s'est adressé à _____, au sujet de sa « mutation au groupe _____ pour des raisons que je connais pas », et lui a dénoncé ce qu'il percevait comme des dysfonctionnements au sein de _____. Il a notamment reproché à _____

d'avoir été influencé par lequel aurait lui-même commis diverses irrégularités. Il a également critiqué d'autres collègues, dont l'un était son locataire, qui auraient « monté un scénario » dans le cadre d'un état des lieux, ce qui aurait provoqué la lettre de son épouse. Il s'est aussi référé à une plainte pénale déposée contre lui par la compagne de cet ancien locataire, elle-même collaboratrice administrative, et précisé que le chef étaient au courant des faits allégués. Enfin, il a fait part de son incapacité de travail pour raisons médicale dès le même jour et de son refus d'être transféré.

lui a notamment répondu le qu'il ne saurait remettre en question « l'avis de mutation » établi par son chef de corps, car il correspondait à l'usage courant. Il lui a proposé de prendre rendez-vous avec lui dès qu'il serait de nouveau apte à travailler pour donner des renseignements complémentaires sur le contenu de sa lettre.

7.- Par l'intermédiaire de son conseil, le demandeur a déposé le une demande de réexamen concluant à l'annulation de la décision de mutation du

Par acte du statuant sur cette demande, a pris la décision suivante :

- « I. Le est rattaché au dans la fonction de collaborateur.
- II. La présente décision prend effet dès la fin de l'arrêt de travail certifié médicalement de
- III. Ce transfert n'entraîne aucune diminution de salaire ni aucun changement de grade.
- IV. La présente décision fera l'objet d'une réévaluation à l'expiration d'un délai de trois mois dès l'entrée en activité de au sera entendu dans le cadre de ce réexamen. »

Cet acte retient en bref que le demandeur a été traumatisé par l'affaire (que cette situation a entraîné une crise de confiance entre lui et sa hiérarchie, que l'intéressé ne supporte plus le stress lié aux activités d'intervention, que cette situation péjore la qualité du service offert que le demandeur doit pouvoir bénéficier, à son retour de maladie, de conditions de travail calmes, qu'un déplacement au groupe correspond

à ce besoin, que le demandeur a donné son accord de principe, que la mutation est la seule à pouvoir répondre aux besoins du service en la circonstance et qu'elle n'a aucun caractère de sanction.

Il n'a pas été établi que le demandeur a su avant cette notification que la décision de mutation devait être réévaluée. Pour le surplus, les motifs du défendeur seront repris, en tant que de besoin, dans les considérants de droit ci-dessous.

8.- Les acquittements du demandeur et de son collègue ont été confirmés en seconde instance. Le quotidien déjà cité en a fait part dans son édition du _____ en citant notamment en ces termes le conseil des plaignants : « *Notre seul petit succès, c'est la mutation du _____ . Là où il est maintenant, il est moins dangereux (n.d.l.r. : il a été affecté au _____).* »

Dans ses déterminations, l'Etat de Vaud a admis que les médias ont interprété et présenté le transfert du demandeur comme une sanction consécutive à l'affaire _____ et que les plaignants ainsi que le public en général l'ont compris ainsi. Le demandeur a reçu plusieurs lettres injurieuses, dont l'une a été mise à la poste le _____

9.- Le défendeur ne conteste pas que la situation du demandeur n'a fait que se péjorer depuis qu'il a appris sa mutation, qu'il se trouve en arrêt de travail pour cause de maladie depuis le _____ et qu'il est suivi par un psychiatre. L'incapacité de travail du demandeur durait toujours à 100% lorsque la présente décision a été rendue.

Le _____, le docteur _____ à _____, a établi un rapport d'expertise du demandeur, dont l'appréciation est la suivante :

« L'état de stress post traumatique de _____, tel que décrit par le _____ dans son rapport, n'est effectivement pas compatible avec une fonction à hautes responsabilités, hauts risques qui est celle qu'exerçait _____ On ne saurait donc reprocher à sa hiérarchie la décision prise à ce moment-là. Néanmoins, on peut parfaitement guérir d'un état de stress post traumatique, et _____ me paraît en très bonne voie de guérison. Constat identique fait par les Dresses _____ Cependant, _____ est toujours sous médication.

Mandaté par le médecin cantonal comme expert dans cette affaire, je me permets de proposer la solution suivante :

Reprise du travail dans une tâche administrative à 50% dès début
 Réévaluation de la situation début par moi-même, avec, en cas d'évolution positive, reprise à 100%, toujours dans une tâche administrative. Réévaluation début. Si je considère que est apte à reprendre sa fonction comme chef d'unité, je le signifierai à sa hiérarchie.

Si je propose, pour reprendre le travail, une tâche administrative, et ceci à 50% c'est pour les raisons suivantes :

, bien qu'allant beaucoup mieux, est encore sous médication. Il n'a pas retravaillé depuis six mois. Il n'est pas concevable de reprendre sans autre un métier tel que celui qui était le sien auparavant sans une phase de réadaptation.

Le lien de confiance entre lui et sa hiérarchie (qui rappelons-le est ultimement responsable) n'a pas été rompu, mais probablement tout de même fragilisé, il doit pouvoir se consolider.

Bien sûr, afin que cette proposition puisse être menée à bien, cela implique de part et d'autre des engagements, à savoir :

De la part de la hiérarchie de : un engagement ferme à le réintégrer en tant que chef d'unité, lorsque son état de santé le permettra.

De la part de : une suspension de sa plainte au tribunal des Prud'hommes, avec son engagement à se conformer à la décision de l'expert ».

Dans un rapport médical adressé le à la Dresse médecin cantonal adjoint, la Dresse, à , relève que le demandeur souffre d'une rechute d'un épisode dépressif sévère, que son incapacité de travail est totale du date à laquelle une nouvelle évaluation sera nécessaire, et que son état dépressif initial est décrit dans l'anamnèse comme étant lié au conflit qui l'oppose à son employeur à la suite de sa mutation.

Entendue comme témoin, la doctoresse a confirmé en substance les conclusions du l et précisé qu'en matière de santé au travail, la réinsertion d'une personne qui a eu une longue période d'inactivité doit pouvoir se faire convenablement. En l'espèce, cette réinsertion pourrait être obtenue par une activité administrative pendant un mois ou deux. Le témoin a ajouté que l'annonce de sa mutation avait eu un impact important sur l'état du demandeur.

10.- L'instruction a porté sur l'état de santé psychique du demandeur en relation avec son procès et sur les relations de travail au sein de son unité.

Chef _____ connaît le demandeur depuis son école _____ qui remonte à _____ et l'a côtoyé jusqu'en _____. Il a senti que le procès, qu'il a qualifié d'évènement dramatique et dur pour le demandeur et pour la profession, a pesé sur l'intéressé, en précisant que ces pressions devaient déjà exister en _____ lorsqu'un couple de justiciables s'est plaint à lui d'un abus de pouvoir du demandeur. Il a confirmé les difficultés et les frictions survenues entre celui-ci et certains collègues de son unité. Quand bien même il n'a rien à reprocher au demandeur du point de vue professionnel, il pense que son état psychique a pu jouer un rôle dans la dégradation de l'ambiance au sein de son unité, en se référant à l'incident qui a impliqué _____. Il se rappelle aussi qu'au début de l'épouse du demandeur lui a demandé d'intervenir et de le rencontrer, car son mari ne se sentait pas bien. Lors de cette entrevue, l'intéressé lui a fait part de ses problèmes et de son aigreur. Le témoin n'a pas été consulté au sujet de la mutation litigieuse, mais aurait certainement suggéré de retirer le demandeur du « front » pour lui permettre de « reprendre pied ». Il n'a cependant pas souvenir qu'un collaborateur du grade de _____ ait été muté au groupe _____.

Pour sa part, l'épouse du demandeur a exposé que son mari avait été en mesure de poursuivre normalement son activité pendant son procès et qu'il s'était rendu à la séance du _____ convaincu que _____ le féliciterait pour son acquittement dans le cadre d'un « débriefing ». Elle se souvient qu'il était en état de choc lorsqu'il a consulté son médecin le _____.

11.- L'instruction a aussi porté sur les activités du groupe _____, lequel est principalement chargé de _____.

Selon _____, qui a travaillé _____, cette unité n'est pas adaptée à une personne dynamique et entreprenante comme le demandeur. Le travail y est routinier et, aux yeux du témoin, ne représenterait même pas une activité _____. Il y a vu _____.

qui n'avaient pas beaucoup d'ambition ou qui s'y trouvaient à la suite d'une sanction, et qui appréciaient le fait qu'il y ait peu d'écrits et peu de travail de nuit. Il aurait d'ailleurs été question de confier les missions dudit groupe à une entreprise privée de sécurité. Il a déclaré que le demandeur n'avait pas compris sa mutation, qu'il l'avait prise comme une sanction, et que s'il avait été lui-même muté à cette unité, il l'aurait pris comme une punition sanctionnant une erreur ou une incompétence.

ami du demandeur, a fait toute sa carrière à [redacted] et a démissionné huit mois avant la retraite après avoir été affecté à des activités de bureau. Lors de son audition, il a lu une déclaration préparée à l'avance, dans laquelle il dénonce « les irrégularités qui règnent actuellement au sein [redacted] », critique vertement [redacted] i qu'il qualifie de « personnage infatué et atteint de mégalomanie » et affirme que le demandeur, bien que promis à un bel avenir et acquitté, a pris « la voie du garage ». Le témoin considère qu'une mutation au groupe en cause constitue une punition et une décision humiliante et dégradante. A ses yeux, le demandeur a très mal vécu sa mutation et ses ennuis de santé ont commencé avec cette mesure.

[redacted] a déclaré, eu égard à ceux qui y travaillent et qui prennent des risques, que le groupe [redacted] n'est pas un réduit, mais qu'il conçoit que l'on ne veuille pas y aller. Lorsqu'un [redacted] souffre d'un mal-être, il est en général retiré du front ou son poste est aménagé, mais il ne va pas nécessairement dans cette unité. Dans le cas du demandeur, le témoin n'aurait pas forcément suggéré un déplacement audit groupe ; s'il avait dû intervenir dans le processus, il aurait examiné d'autres possibilités. Comme il a été informé que l'entretien du [redacted] s'était bien déroulé, il s'est satisfait d'une décision qui lui a paru saine et n'a éprouvé un doute qu'en apprenant l'incapacité de travail de son subordonné.

[redacted] à la retraite et ancien chef [redacted] a déclaré que le groupe [redacted] est une affectation comme une autre, sans aspect punitif. Il a cependant précisé que cette unité ne saurait guère intéresser un battant ou un homme de terrain qui aime le contact avec le public.

Pour [redacted], il est navrant de lire que le groupe en cause serait le purgatoire [redacted]. Il s'agit d'une unité comme les autres dont les tâches, certes spécifiques, relèvent bien de [redacted]. Tous ses membres ont postulé pour y entrer et l'on ne punit pas un gendarme en l'y plaçant.

Enfin, [redacted] considère que le groupe [redacted] équivaut à une voie de garage pour personnes punies. Elle précise que son époux lui a dit en rentrant de la séance du [redacted] qu'il devait finir sa carrière dans cette unité et qu'il n'a pas été question d'une réévaluation de la situation après un certain temps.

Ces dépositions seront discutées dans les considérants de droit ci-dessous.

12.- Par écriture du [redacted], le demandeur a saisi le tribunal de céans en concluant, avec dépens, à l'annulation de la décision du [redacted] et à sa réintégration en qualité de [redacted] au sein de « l'Unité [redacted] ». Le défendeur a déposé des déterminations datées du [redacted] dans lesquelles il a conclu, avec dépens, au rejet des conclusions du demandeur.

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

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 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1).

En l'espèce, le demandeur conteste une mesure qui affecte son emploi au service de l'Etat de Vaud et invoque implicitement les règles de la LPers-VD. Le tribunal de céans est donc compétent pour examiner ses conclusions. 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, le demandeur sollicite l'annulation d'une décision rendue le _____ et sa requête, datée du _____, a été reçue par le greffe le lendemain _____, soit moins de soixante jours plus tard. L'action a donc été introduite en temps utile.

3.- Il convient d'examiner à titre liminaire la nature formelle des décisions rendues au sujet de l'affectation du demandeur au groupe transferts.

A cet égard, le défendeur ne conteste pas que l'action du demandeur est dirigée contre la décision rendue le _____ par _____

A juste titre. Quand bien même le tribunal de céans a récemment jugé qu'une modification du cahier des charges, au sens de l'art. 30 du règlement général d'application de la LPers-VD édicté le 9 décembre 2002 par le Conseil d'Etat (ci-après : « RPers-VD »), pouvait être imposée au collaborateur lorsqu'elle était conforme aux art. 321d et 328 CO examinés à titre comparatif (jugement du 19 décembre 2006 dans la cause A. c/Etat de Vaud, TR05.035176), il est douteux qu'une mutation non disciplinaire du demandeur ait pu être valablement ordonnée par la communication du _____ ou par l'ordre de déplacement du _____ lendemain. Le point de savoir si de tels actes peuvent être qualifiés de décision au sens de l'art. 22 al. 2 LPers-VD pourra toutefois demeurer indéterminé dès lors que l'Etat de Vaud est entré en matière sur la demande de réexamen formulée par le demandeur (cf. art. 21 et 22 al. 1^{er} RPers-VD) et a rendu, par le truchement de l'autorité d'engagement, une décision formelle qui indique ses motifs de fait et de droit ainsi que les voies de recours.

Il faut en conclure que, sur le plan formel, la mutation du demandeur au groupe a été décidée conformément aux réquisits légaux dans le cadre de l'acte (art. 21 al. 1^{er} let. c et 22 al. 2 LPers-VD). Il convient donc d'entrer en matière sur le fond.

4.- Aux termes de l'art. 21 al. 1^{er} let. c LPers-VD, l'autorité d'engagement peut charger le collaborateur d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou convenir d'un transfert ou le transférer lorsque l'organisation du travail et les besoins du service l'exigent. En principe, un tel transfert n'entraîne pas de diminution de salaire (al. 2).

a) Il ressort des travaux préparatoires que les transferts prévus par cette disposition ne sont pas de nature disciplinaire (Exposé des motifs et projet de loi n° 212 d'octobre 2000, p. 36) et que les besoins du service s'examinent sur la base de critères objectifs, pertinents et neutres (ibidem, p. 35). Durant les débats parlementaires, le Grand Conseil a modifié le projet de loi, qui faisait de l'organisation du travail et des besoins du service des conditions alternatives (« lorsque l'organisation du travail ou les besoins du service l'exigent »), pour rendre ces conditions cumulatives (BGC septembre 2001, p. 2541 – 2542).

b) Dans la conception traditionnelle, le « déplacement » d'un fonctionnaire apparaît sous deux aspects institutionnels différents.

Il peut d'abord consister en une peine disciplinaire, telle qu'elle était prévue par l'ancienne loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales (ci-après : « le Statut »), qui est demeurée en vigueur jusqu'au 31 décembre 2002. A l'origine, cette loi prévoyait un éventail de sanctions disciplinaires pour le fonctionnaire qui avait enfreint ses devoirs généraux ou particuliers, soit intentionnellement, soit par négligence ou par imprudence (art. 34 aStatut). Pouvaient être prononcés le blâme écrit, l'amende, la suppression d'une augmentation annuelle de traitement, la réduction du traitement jusqu'au minimum prévu pour la fonction exercée par le coupable, le déplacement dans une autre fonction, la mise au provisoire ou la révocation (art. 35 al. 1^{er} aStatut). Chaque sanction pouvait être accompagnée d'un avertissement ou d'une menace de

révocation (al. 2). Ce régime a toutefois été abandonné en 1988 pour ne laisser subsister que le renvoi pour justes motifs (art. 89 et 90 aStatut) qui pouvait être remplacé par un déplacement dans une autre place vacante en rapport avec les capacités de l'intéressé (art. 91 al. 1^{er} aStatut), le traitement étant alors celui de la nouvelle fonction (al. 2).

Selon la jurisprudence, le déplacement non disciplinaire est admissible lorsque l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration l'emporte sur l'intérêt privé du fonctionnaire au maintien de sa position actuelle, tout au moins lorsque la fonction qui lui est proposée correspond à ses capacités et à sa formation, et que le déplacement n'entraîne pas pour lui des conséquences préjudiciables à d'autres points de vue (ATF 93 I 694 consid. 4 ; cf. également l'arrêt du Tribunal administratif vaudois du 24 novembre 2000 dans la cause GE 2000/0088). L'autorité ne doit toutefois pas procéder à un déplacement non disciplinaire qui équivaldrait à une sanction déguisée, dans le dessein d'éviter les désagréments d'une procédure disciplinaire (JAAC vol. 35, n° 22, p. 69). L'ancien droit vaudois prévoyait déjà, parmi les obligations du fonctionnaire, que celui-ci pouvait être déplacé ou chargé de travaux étrangers à sa fonction, lorsque les besoins du service ou l'organisation du travail l'exigeaient, dans la mesure où l'activité exigée de lui était en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances et sa situation (art. 18 al. 1^{er} aStatut).

c) Dans le cas particulier des gendarmes, la loi du 17 novembre 1975 sur la police cantonale, dans sa teneur actuelle entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003 avec la LPers-VD (RSV 133.11 ; ci-après : LPol), ne prévoit plus de régime disciplinaire des fonctionnaires de police (art. 27ss aLPol), mais la faculté pour l'Etat de résilier le contrat ou de déplacer un collaborateur en cas de violation avérée, grave ou répétée des devoirs de service ou des devoirs légaux (art. 18f LPol), de même que de prononcer la suspension préventive en cas d'urgence (art. 18a LPol). En fait de transferts non disciplinaires, la loi prévoit seulement le déplacement d'un fonctionnaire de police dans un autre poste de l'administration en cas d'inaptitude physique ou psychique attestée médicalement et lorsque le commandant de la police cantonale ne pas transférer l'intéressé à une autre poste au sein de la police cantonale (art. 18 al. 1^{er} LPol) ; en pareil cas,

les conditions salariales et sociales demeurent inchangées (al. 2) ; les dispositions de la LPers-VD sont applicables pour le surplus (al. 3).

Aux termes du règlement d'application de la LPol du 30 juin 1976 (RSV 133.11.1 ; ci après : « RLPol ») le commandant de la gendarmerie décide de l'affectation des nouveaux gendarmes selon leurs aptitudes et leurs besoins, ainsi que des mutations (art. 64 al. 1^{er} et 2 RLPol). Il peut aussi muter un gendarme ensuite d'une faute de sa part (art. 65 al. 1^{er} et 2, première phrase, RLPol). Depuis l'adoption de la LPers-VD, le collaborateur qui fait l'objet d'une mutation consécutive à une faute peut déposer une demande de réexamen auprès de l'autorité qui a pris la décision ; la décision prise à la suite de cette demande est susceptible de contestation auprès du tribunal de céans (art. 65 al. 2, deuxième et troisième phrases, RLPol).

5.- A l'appui de son action, le demandeur fait valoir que son affectation au groupe constitue une sanction disciplinaire déguisée. Pour sa part, le défendeur plaide que le déplacement litigieux avait pour but de protéger l'intéressé au vu de sa fragilité psychique consécutive à son procès, qui le rendait inapte à diriger une unité d'intervention sur le terrain.

a) Il faut concéder au demandeur que la position de l'Etat de Vaud n'est pas dépourvue d'ambiguïté. Alors que la décision du insiste sur l'absence d'élément disciplinaire, le premier avis du enjoignait au demandeur de modérer ses interventions et ses propos. Cette note émanait en outre du , qui semble avoir voulu procéder non pas à un transfert au sens de la LPers-VD, mais à une mutation au sens des art. 64 et 65 RLPol. A cela s'ajoute que le défendeur, dans sa procédure écrite certes rédigée sans le concours d'un mandataire professionnel interne ou externe, a largement fait état des antécédents du demandeur en produisant plusieurs pièces relatives à des incidents survenus entre . Enfin, lors de sa déposition, a reproché au demandeur d'avoir eu une « attitude carrée » sur

b) Ces éléments peuvent effectivement faire croire que la mutation en cause obéissait moins à des impératifs organisationnels qu'à des

griefs portant sur la qualité du travail du demandeur. Cependant, une analyse approfondie démontre que tel n'était pas le cas. A cet égard, il faut d'abord rappeler qu'il incombe aux autorités administratives, responsables du bon fonctionnement des branches de leur administration, d'employer de façon rationnelle le personnel existant (cf. arrêt du Tribunal administratif GE 2000/0088 précité). Ce besoin est concrétisé par l'art. 5 al. 2 LPers-VD, qui fait de la mobilité professionnelle l'un des buts de la politique du personnel. En l'espèce, et quand bien même elle a fait l'objet d'une justification passablement mouvante, la mesure litigieuse apparaît bien fondée sur les besoins du service dès lors qu'il est établi qu'au début de [redacted] et peut-être même avant, des tensions sont apparues au sein de l'unité [redacted] commandée par le demandeur en relation avec un collaborateur jugé satisfaisant par le demandeur, mais critiqué par d'autres. Cet incident semble avoir jeté un certain trouble au sein du service puisqu'il est remonté jusqu'au chef de la région [redacted] et que le demandeur s'est lui-même déclaré « psychologiquement et moralement profondément touché » en évoquant une trahison de ses subordonnés en qui il avait perdu confiance. A cela se conjugue un différend, qui paraît assez profond, entre le demandeur et le chef du [redacted] qui se voit reprocher diverses fautes professionnelles par son subordonné et qui, de son côté, a dénoncé la « méfiance » et le « climat délétère » qui régnaient au sein de l'unité [redacted]. Ces dissensions semblent avoir culminé au début de l'année [redacted] alors que la date des débats du tribunal correctionnel approchait. Elles semblent même avoir provoqué l'intervention de l'épouse du demandeur auprès [redacted]

Dans de telles conditions, l'autorité d'engagement pouvait raisonnablement parvenir à la conclusion que les événements survenus en [redacted] et la longue procédure pénale, fortement médiatisée, qui avait conduit à l'audience correctionnelle et à l'acquittement du demandeur avaient affecté celui-ci au point d'exercer une influence négative sur la qualité des prestations offertes par la [redacted].

Sous cet angle, le transfert litigieux apparaît bien fondé sur les besoins du service. Il répond en outre à un objectif d'intérêt public dès lors qu'il tombe sous le sens qu'un [redacted] doit faire preuve de cohésion pour fonctionner efficacement.

c) Sous l'angle de l'organisation du travail, le tribunal n'est pas convaincu qu'une affectation au groupe [redacted] représenterait une punition, ainsi que le demandeur le plaide. Certes, cette unité n'effectue pas d'interventions sur le terrain. Elle n'en demeure pas moins un rouage important qui est chargé de missions relevant du maintien de la sécurité et de l'ordre publics, conformément à la mission générale [redacted] (art. 1^{er} al. 1^{er} LPol). Comme on l'a entendu, les collaborateurs affectés à cette unité prennent aussi des risques. Le témoignage partisan de [redacted] qui a lui-même fait l'objet d'une mutation mal ressentie et qui s'est permis d'invectiver un témoin durant l'audience, doit être écarté, comme celui de [redacted] qui ne possède pas de connaissances personnelles du groupe en question. Quant à la déposition de [redacted] autre [redacted] qui a surtout livré des impressions subjectives, il en ressort surtout que les activités du groupe [redacted] sont routinières et qu'elles ne nécessitent guère de travail nocturne ou d'écrits. Des tâches de cette nature, que l'on retrouve d'ailleurs dans d'autres professions, ne sont certainement pas dégradantes et peuvent être imposées à [redacted] sans porter atteinte à sa personnalité. D'une manière générale, le demandeur échoue dans la preuve qu'une affectation au groupe [redacted] constitue une sanction. A cela s'ajoute que, comme [redacted] l'a confirmé, un départ à la retraite était prévu dans cette unité à l'époque de la décision litigieuse. Dans ces conditions, la mutation du demandeur était également justifiée par des impératifs d'organisation du travail au sens de la loi.

6.- En définitive, et quand bien même il est regrettable que certains aient pu voir dans la mutation du demandeur une sanction consécutive à l'affaire [redacted], il faut admettre que la décision du [redacted] est conforme à l'art. 21 al. 1^{er} let. c LPers-VD dans la mesure où le transfert litigieux obéit bien à des impératifs d'organisation du travail et de besoins du service. On peut ajouter qu'il respecte le principe de la proportionnalité dès lors qu'un déplacement du demandeur est bien de nature à restaurer le fonctionnement normal du [redacted] et qu'il n'entraîne pas de conséquences démesurées pour l'intéressé, qui pourra conserver son grade et son salaire, sans même parler de la réévaluation qui doit avoir lieu après trois mois. Cela entraîne le rejet de l'action.

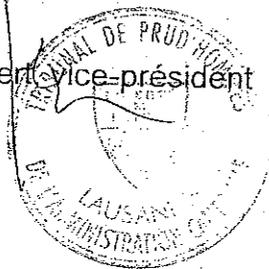
Aucune partie n'ayant procédé de façon téméraire dans une cause dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs, le présent jugement pourra être rendu sans frais et il ne sera pas alloué de dépens (art. 16 al. 6 et 8 LPers-VD et 41 et 42 LJT).

Par ces motifs,
le tribunal au complet,
statuant immédiatement et à huis clos,
prononce :

- I.- Les conclusions du demandeur sont rejetées.
- II.- Le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens.

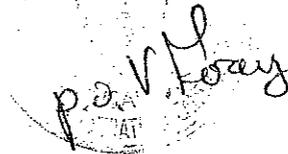
Le président :

M.-A. Aubert vice-président



Le greffier sta: p.c.
Le greffier:

V. Foay
Cl. Venturelli, ad hoc



Du

Les motifs du jugement rendu le _____ sont notifiés aux parties personnellement.

Les parties peuvent recourir au Tribunal cantonal dans les trente jours dès la notification de la présente motivation, en déposant au greffe du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale un acte de recours en deux exemplaires désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions en nullité ou en réforme ainsi qu'un exposé succinct des moyens invoqués.

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.

Le greffier :

V. Percey