



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de Justice de Montbenon  
1014 Lausanne

TR07.027871

COPIE

COPIE

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL  
DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION  
CANTONALE

le

dans la cause

c/ ETAT DE VAUD

Conflit du travail

\*\*\*

Audience :

Président : M. L. Schuler, v.-p.

Assesseurs : Mme I. Agoston et M. F. Delaquis

Greffière : Mme Y. Benmenni, a.h.

Statuant immédiatement à huis clos à l'issue de l'audience du \_\_\_\_\_, sur l'action introduite par \_\_\_\_\_, à \_\_\_\_\_, contre l'Etat de Vaud, à Lausanne, le Tribunal retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

1. Le demandeur, \_\_\_\_\_, a débuté son activité auprès du Service \_\_\_\_\_ du Canton de Vaud le \_\_\_\_\_ en qualité de \_\_\_\_\_. Dès le \_\_\_\_\_ il a été engagé sur la base d'un contrat de droit privé pour une durée indéterminée en qualité de \_\_\_\_\_ et a été promu au poste de \_\_\_\_\_ selon correspondance du \_\_\_\_\_. Son taux d'activité a passé de \_\_\_\_\_ dès le \_\_\_\_\_.

Suite à l'entrée en vigueur de la LPers, un nouveau contrat de travail a été passé entre les parties le \_\_\_\_\_, aux termes duquel le demandeur a été engagé en qualité de \_\_\_\_\_ pour une durée indéterminée à un taux d'occupation de \_\_\_\_\_.

Peu avant, il avait signé un cahier des charges qui décrit son activité de la manière suivante:

No	8.2. Activités tâches principales (détail de chacune des responsabilités sous 8.1)	Temps moyen en %
1	Assurer la maintenance (levée, saisie, modification) des données introduites dans _____. Créer des requêtes permettant une interrogation ciblée dans la base de données. Procéder aux représentations cartographiques des données issues de _____ (données de base et requête).  Rechercher des informations (contrats et discussions avec les concepteurs et gestionnaires des logiciels _____ et Arc-View) nécessaires à la réalisation des tâches demandées par le gestionnaire	40%
2	Assurer la mise au point et au net d'esquisses et de plans divers nécessaires aux études, aux projets et aux chantiers (manuels ou DAO).	30%
3	Recherche, établissement de documents et saisis les données nécessaires à la gestion des ouvrages d'art.	20%
4	Assurer la gestion des banques de données géotechniques et	10%

chaussées. Procéder au classement et archivage des plans Arc-View. Effectuer, sur demande de la hiérarchie, diversés activités pour les différentes sections des	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2. Suite à une nouvelle répartition des tâches entre la Confédération et les cantons, les activités d'entretien qui relevaient auparavant des autorités cantonales, ont été reprises par la Confédération au 31 décembre 2007.

Dans ce contexte, le Service a adressé au demandeur le un courrier dont on extrait ce qui suit:

*«Par la présente, nous vous confirmons la teneur de l'entretien que nous avons eu le en présence de l'autorité d'engagement, et/ou du chef de la division des et d'un membre de l'Unité départementale des ressources humaines.*

*Lors de cet entretien, nous vous avons expliqué que, dans le cadre de touchant la division votre poste de travail sera supprimé au plus tôt le ou à une date ultérieure confirmée prochainement.*

*Si aucune possibilité de transfert soit dans un autre poste au sein de la nouvelle entité du Service soit au sein d'un autre service de l'Etat de Vaud, conformément à l'art. 62 al. 1 LPers n'est trouvée d'ici au les rapports de travail seront résiliés avec un délai de préavis de 6 mois.*

*Vous bénéficiez de mesures d'accompagnement et d'un soutien de l'Unité départementale des ressources humaines, en particulier:*

- un programme d'accompagnement comportant un bilan de compétence ainsi qu'un séminaire et un appui sur la technique de recherche d'emploi et sur le marketing personnel (Argynis);*
- la recherche active d'un poste correspondant à votre profil au sein de l'ACV;*
- des propositions de formation en fonction du bilan effectué et du projet professionnel qui aura été défini dans le cadre du programme d'accompagnement.*

*Nous attirons votre attention sur la nécessité pour vous d'entreprendre des recherches d'emploi, sans oublier des offres auprès de En effet, comme mentionné lors de la séance d'information de tenue à le pour que le Canton de Vaud puisse bénéficier en votre faveur du financement des mesures sociales de la Confédération, les collaboratrices et collaborateurs de la Division devront apporter les preuves de leurs postulations notamment auprès de Nous vous incitons donc à entreprendre toutes démarches utiles afin de trouver une solution d'ici au*

».

Par courrier du le Chef du Département d' s'est adressé à l'Office fédéral en invoquant notamment le cas du demandeur et sollicitant qu'une priorité soit donnée notamment sur celui-ci dans l'attribution de postes à repourvoir de la nouvelle filiale de l'Office précité à Par message électronique du le responsable des ressources humaines du Département a soutenu la candidature du demandeur pour un poste auprès du Département

Le le Service a adressé un nouveau courrier au demandeur dont on extrait ce qui suit:

*« [...] le poste qui vous a été attribué auprès de la division du Service sera donc supprimé au*

*Depuis le mois de vous avez bénéficié de mesures d'accompagnement spécifiques et d'un soutien de l'unité ressources humaines départementale (URH-D), en particulier:*

- Un programme d'accompagnement comportant un bilan de compétences ainsi qu'un séminaire de plusieurs modules, et un suivi sur la technique de recherche d'emploi et sur le marketing personnel (ARGYNIS);*
- Des propositions de formation en fonction du bilan effectué et du projet professionnel qui aura été défini dans le cadre du programme d'accompagnement;*
- La recherche active d'un poste correspondant à votre profil au sein de l'ACV;*

*Par ces lignes, nous tenons à vous confirmer les discussions tenues avec vous lors de notre séance du en présence de l'autorité d'engagement, le Chef de la division et les responsables RH. Durant la séance précitée, nous vous avons annoncé et confirmé pouvoir vous assurer un poste et la continuation de votre activité professionnelle au sein du Service*

*En conséquence, dès le vous serez transféré en qualité de (classes ), avec un taux d'activité de 80%, auprès de l'arrondissement Votre niveau de salaire reste sans changement. Ce transfert interne est fait conformément aux dispositions de l'art. 62, al. 1 LPers ».*

3. Le demandeur a formulé des prétentions concernant les frais de déplacement engendrés par le changement de son lieu de travail telles que prévues dans la correspondance précitée. Par message électronique du le Chef du Service lui a indiqué qu'il était prêt à entrer en matière pour le remboursement de frais de déplacement entre le domicile du demandeur et son lieu de travail, et ceci à bien plaisir pour une durée déterminée de 12 à 18 mois, dès son

entrée en fonction au nouveau poste, et jusqu'à concurrence du montant du coût de l'abonnement mensuel en transports publics entre

De nouvelles discussions ont eu lieu et, le \_\_\_\_\_ le Service s'est adressé au demandeur par courrier dont on extrait notamment ce qui suit:

« En confirmation de l'entretien du \_\_\_\_\_, de même que des discussions et échanges de courriels de début \_\_\_\_\_, nous vous annonçons que, dans le cadre de la suppression de votre poste, au sens de l'art. 62 LPers, nous avons trouvé pour vous un autre poste, identique à celui que vous occupiez, mais à \_\_\_\_\_ ce dès le \_\_\_\_\_ auprès de l'arrondissement \_\_\_\_\_ Votre fonction, soit \_\_\_\_\_ reste la même ainsi que votre taux d'activité de 80%. Votre niveau de salaire restera également inchangé.

En compensation des frais de déplacement entre votre domicile et votre lieu de travail à \_\_\_\_\_, nous sommes disposés à vous rembourser, à titre exceptionnel et pour une durée limitée à 12 mois, le coût de l'abonnement mensuel CFF (deuxième classe) \_\_\_\_\_ dès la date du transfert précité. Une éventuelle prolongation de 6 mois au maximum fera l'objet d'une décision complémentaire ultérieurement.

La répartition de votre temps de travail fera l'objet d'une discussion bilatérale préalable avec le voyer de l'arrondissement. Cette discussion devra garder à l'esprit, une nécessité et une priorité aux activités du poste et les impératifs du Service. En effet, l'effort consenti par la mise à 80% de ce poste est déjà contraignant pour la région.

En cas de refus d'acceptation de ce transfert aux conditions discutées et/ou décrites précédemment, nous procéderons à la résiliation de votre contrat, moyennant un préavis de 6 mois, conformément à l'art. 62 al. 2 LPers. Aucune indemnité ne vous sera versée ».

Suite à de nouvelles discussions, un courrier a été adressé au demandeur le \_\_\_\_\_ dont on extrait ce qui suit:

« Plus récemment, et après une discussion bilatérale avec le voyer de l'arrondissement, nous avons accepté de répondre favorablement à votre requête concernant l'aménagement de votre temps de travail et avons modifié votre horaire de travail, d'un commun accord, de la manière suivante:

- Lundi et mardi: 07h00-12h00 et 13h00-17h00 (journées de 9 heures);
- Mercredi, jeudi et vendredi: 07h00-12h00 (journées de 5 heures).

Soit un total hebdomadaire de 33 heures. Il reste un solde de 0h12 qui devra être rattrapé en dehors des plages précitées durant la semaine, afin de respecter un total

des heures dues de 33.20h respectivement 33h12 par rapport à votre taux d'activité de 80%.

Nous vous rappelons que l'effort consenti pour la mise à temps partiel du poste offert à repouvoir à est déjà contraignant pour la région d'exploitation. En conséquence, l'horaire précité et la répartition hebdomadaire pourront être modifiés en fonction des nécessités et impératifs de service.

Nous tenons encore à vous faire part des ultimes modalités de transfert:

Votre activité à nécessitera la mise à disposition d'un véhicule privé pour des déplacements professionnels. Vous recevrez une indemnité de CHF. /année en fin d'année, prorata temporis, conformément à la directive 28.7 LPers. Les frais kilométriques vous seront remboursés selon les conditions et les tarifs habituels conformément à la directive précitée.

Etant donné le marché immobilier et une situation du logement particulièrement tendue sur toute la location d'un appartement à ou dans les environs, devient particulièrement difficile, voire impossible à effectuer. En cas d'acceptation du poste de travail que nous vous proposons, nous sommes donc disposés à vous verser en compensation de ces désagréments, une indemnité de déménagement d'un montant de CHF. que vous pourrez allouer à vos frais de déplacement. Cette indemnité forfaitaire et unique vous serait versée à bien plaisir et pour solde de tous comptes.

Nous vous saurions gré de bien vouloir vous prononcer et de nous informer sur vos intentions par rapport à l'opportunité et au poste que nous vous proposons, et ceci avant le mercredi à 12h00, dernier délai.

En cas de refus d'acceptation de ce transfert aux conditions discutées et/ou décrites précédemment, nous procéderons à la résiliation de votre contrat, moyennant un préavis de 6 mois, conformément à l'art. 62 al. 2 LPers. Aucune indemnité ne vous sera versée ».

Ce courrier a été remis en mains propres au demandeur le

Le cahier des charges du poste qui était proposé au demandeur lui a été transmis. Les activités principales y sont décrites de la manière suivante:

No	8.2. Activités tâches principales (détail de chacune des responsabilités sous 8.1).	Temps moyen en %
1	Saisir de manière informatique l'ensemble des relevés, croquis, plans servant à étayer la base de données	40%
2.	Dans le terrain, procéder aux relevés des données nécessaires à l'établissement des appels d'offres, à la gestion et la conservation du réseau des et de ses ouvrages (revêtements, collecteurs, etc...)	20%
3.	A l'aide des logiciels de DAO comme ARCVIEW, dresser les	20%

	plans nécessaires à l'exploitation du réseau (zones vertes, répartition des secteurs, plans d'entretien du service hivernal, etc...)	
4.	Se tenir à disposition à tout moment de la journée ou de la nuit pour intervenir dans le cadre du service hivernal ou d'événements majeurs (accidents, pollutions, inondations, glissements de terrain, avalanches, ...)	10%
5.	Assumer des tâches particulières sur ordre de la région ou du service.	10%

Le \_\_\_\_\_ le Service des ressources humaines du Département \_\_\_\_\_ a adressé un message électronique au demandeur dont le contenu est le suivant:

« Pour faire suite à notre discussion de ce matin avec \_\_\_\_\_ nous pouvons vous confirmer ce qui suit:

Nous mettons sur site à \_\_\_\_\_ dès le lundi \_\_\_\_\_, un véhicule de service qui sera utilisé exclusivement pour des déplacements professionnels liés à votre activité dans la région d'exploitation \_\_\_\_\_. Les frais (essence, etc...) seront à la charge du \_\_\_\_\_. Le véhicule sera rendu à \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_. En conséquence, aucune prolongation pour utiliser un véhicule de service ne sera possible au-delà de la date précitée.

Vous serez mis au bénéfice d'une indemnité forfaitaire de CHF. \_\_\_\_\_ par année pour « site non desservi par transports publics » du \_\_\_\_\_. L'indemnité sera versée en \_\_\_\_\_ prorata temporis.

Les autres conditions fixées dans la lettre du \_\_\_\_\_ de l'autorité d'engagement du \_\_\_\_\_ restent valables ».

4. Par message électronique du \_\_\_\_\_, à 11h59, le demandeur s'est adressé de la manière suivante au Service des ressources humaines du Département précité:

« Monsieur,

Je ne peux me permettre de « saigner » mon budget familial et de conséquence je suis dans l'obligation de refuser le transfert qui m'est proposé ».

Par courrier recommandé du \_\_\_\_\_, le Chef du Département \_\_\_\_\_ a résilié le contrat de travail du demandeur, conformément à l'art. 62 al. 2 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, avec un préavis de 6 mois, soit pour le \_\_\_\_\_

5. Par correspondance du \_\_\_\_\_ le demandeur a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale d'une requête concluant implicitement à l'annulation de la décision précitée. A l'audience préliminaire qui s'est tenue le \_\_\_\_\_, le demandeur a précisé ses conclusions en ce sens qu'il sollicitait l'annulation de la décision de licenciement et sa réintégration au sein du personnel de l'Etat de Vaud, ou au paiement de la somme de CHF \_\_\_\_\_ montant brut. Le défendeur a conclu au rejet. La conciliation a été tentée, en vain.

Le Tribunal a tenu audience le \_\_\_\_\_ et a procédé à l'audition de deux témoins,

En substance, \_\_\_\_\_ a déclaré que d'importantes démarches avaient été mises en oeuvre pour assurer un poste de travail à tous les employés du Service \_\_\_\_\_ dont l'activité a été reprise par la Confédération et qui verraient dès lors leur poste supprimé. A son sens, le Service avait fait le maximum pour trouver des solutions pour chacun. En ce qui concerne le demandeur, il a confirmé qu'un poste avait été mis à sa disposition à \_\_\_\_\_, en particulier avec l'aménagement d'un emploi à 80%. A son sens, ce poste correspondait aux capacités et à la formation du demandeur. De plus, le salaire était identique à l'ancien poste. En ce qui concerne le Service de piquet qui apparaissait dans le cahier des charges, il a précisé qu'il était tout à fait exceptionnel et que cette information lui avait été confirmée lors d'une séance.

Quant à \_\_\_\_\_, responsable des Ressources humaines au Département \_\_\_\_\_, il a également confirmé que le poste de \_\_\_\_\_ correspond aux capacités du demandeur, s'agissant d'un poste de \_\_\_\_\_. Il a également indiqué qu'il avait fait de nombreuses démarches pour trouver une solution pour ce dernier. Il s'était entretenu avec lui au téléphone une dizaine de fois et qu'il n'y avait pas de poste disponible correspondant aux caractéristiques du demandeur à \_\_\_\_\_. Enfin, il estimait que le poste proposé était convenable pour le demandeur.

6. Le Tribunal a délibéré à huis clos à l'issue de l'audience du \_\_\_\_\_ et a rendu son jugement sous forme de dispositif le \_\_\_\_\_. Le défendeur en a sollicité la motivation par courrier du \_\_\_\_\_ soit en temps utile.

## EN DROIT :

I. Conformément à l'art. 14 de la loi vaudoise du 12 novembre 2001 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 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), et les relations qui concernent l'Etat de Vaud et son personnel.

Selon l'art. 16 al. 3 LPers, les actions devant le Tribunal de céans se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par 60 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, la demande, déposée le \_\_\_\_\_ contre une décision rendue le \_\_\_\_\_ précédent est dès lors intervenue dans le délai de 60 jours précité. Elle est ainsi recevable à la forme.

II. Le recourant s'oppose à une décision de licenciement fondée sur l'art. 62 LPers et sollicite sa réintégration, subsidiairement une indemnité fondée sur l'art. 60 al. 2 LPers.

a) Selon l'art. 62 LPers, lorsqu'un poste est supprimé ou qu'une modification structurelle est intervenue au point que le collaborateur ne peut plus remplir son cahier des charges, il est transféré dans la mesure des places disponibles dans une fonction correspondant à sa formation et à ses capacités. Si nécessaire, une formation est organisée aux frais de l'Etat.

Si les mesures prévues ci-dessus ne sont pas réalisables, le Chef du Département résilie le contrat moyennant un préavis de 6 mois. L'art. 60 al. 2 est applicable, à moins que le collaborateur n'ait refusé le transfert à un poste convenable, selon la définition de la loi sur le chômage.

Selon l'art. 16 al. 2 de la loi fédérale sur l'assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (ci-après LACI; RS 837.0), n'est pas convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui:

- a. n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail;
- b. ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée;
- c. ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré;
- d. compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable;
- e. doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail;
- f. nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés;
- g. exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie;
- h. doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires; ou
- i. procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70% du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire); l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70% du gain assuré.

L'al. 2, let. a, n'est pas applicable à l'assuré dont la capacité de travail est réduite. L'assuré ne peut être contraint d'accepter un travail dont la rémunération est inférieure à ce qu'elle devrait être compte tenu de la réduction de sa capacité de travail (art. 16 al. 3 LACI).

b) Le demandeur soutient que le poste qui lui a été présenté ne correspond pas à son profil et à sa formation. Cet argument ne résiste pas à l'examen : d'une part, l'intitulé du poste est le même et d'autre part le cahier des charges des deux activités est très similaire. A cet égard, le fait que le réclamant doive se tenir à disposition de son service dans le cadre du service hivernal, conformément au chiffre 4 du cahier des charges de la nouvelle fonction n'est pas déterminant. En effet, le témoin a confirmé que cette activité était tout à fait exceptionnelle et qu'il ne s'agissait pas, à tout le moins, pour le demandeur de faire un travail. Cela a été également précisé par le témoin

Les deux témoins confirmaient d'ailleurs que le poste proposé au demandeur correspondait à sa formation et à ses capacités. Celui-ci n'a pas démontré que tel n'était pas le cas.

Par ailleurs, on ne saurait qualifier le chiffre 4 du cahier des charges de cette nouvelle activité à un travail sur appel conformément à l'art. 16 al. 2 lettre g LACI. En effet, la doctrine définit le travail sur appel comme une forme d'activité irrégulière dans laquelle l'employé se tient à la disposition de l'employeur et prend l'engagement d'exercer l'activité requise chaque fois que celui-ci fait appel à lui. Comme le Tribunal fédéral l'a rappelé, le travail sur appel est autorisé dans la mesure où une convention collective de travail ne prévoit pas le contraire, cette forme devant en outre respecter les dispositions légales impératives énumérées dans les art. 361 et 362 CO, dont l'art. 326 al. 4 CO, applicables par analogie lorsque l'employeur ne peut pas fournir suffisamment de travail à la pièce ou à la tâche ou encore du travail payé au temps (ATF 124 III 249, 125 III 65; arrêt TA PS.2006.162 du 6 novembre 2006, consid. 3c, bb).

L'activité proposée au demandeur aurait consisté notamment et dans une très faible mesure, selon les dires du témoins en une activité de piquet, soit une mise à disposition, en cas d'urgence, de sa capacité de travail. Il ne s'agissait pas d'une activité irrégulière dans laquelle il se serait tenu à disposition de l'employeur et aurait pris l'engagement d'exercer une activité requise chaque fois que celui-ci en aurait fait appel, conformément à la jurisprudence susmentionnée. Ce travail ne tombait dès lors pas dans la définition de l'art. 16 al.2 let. g LACI.

c) Le recourant invoque encore le fait que le déplacement de son lieu de travail de \_\_\_\_\_ a nécessité pour lui d'acheter un véhicule, ce qui n'était pas prévu dans son contrat de travail initial.

Conformément à l'art. 16 al. 2 lettre f LACI, est réputée convenable une activité qui nécessite un déplacement de moins de deux heures pour l'aller ou le retour du travailleur entre son domicile et son lieu de travail.

Tel n'est manifestement pas le cas en l'occurrence. Rien n'empêchait le demandeur de se rendre en transports publics à son lieu de travail, le temps de déplacement entre \_\_\_\_\_ n'étant que de 38 minutes ou de 40 minutes, suivant les correspondances entre les trains et les bus, selon les informations publiées sur le site Internet des Chemins de fer fédéraux.

d) Le demandeur invoque encore le fait que le déplacement de son lieu de travail de \_\_\_\_\_ aurait engendré pour lui une perte financière, restreignant son budget familial.

Il ne ressort pas de l'art. 62 LPers qu'il appartient à l'employeur étatique d'assurer le même train de vie aux personnes dont le poste est supprimé, dans le cadre de leur nouvelle activité. Au contraire, la loi se borne à renvoyer à la définition du travail convenable au sens de la loi sur le chômage, laquelle permet d'imposer à un chômeur la prise d'un emploi dont la rémunération est inférieure à 70% du gain assuré, respectivement du gain perçu précédemment (art. 16 al. 2 let. i LACI).

Force est ainsi de constater que la loi permet d'imposer à une personne sans emploi de prendre une activité moins bien rémunérée. En d'autres termes, la garantie du train de vie n'est nullement garantie.

Les arguments du recourant tombent dès lors à faux et force est de constater que de nombreuses démarches ont été entreprises par l'employeur étatique pour permettre au demandeur de débiter une nouvelle activité de substitution qui apparaissait parfaitement convenable. Celui-ci n'a pas accepté cette proposition, malgré les aménagements de son horaire de travail et les indemnités

spéciales qui lui ont été proposées, et c'est dès lors à juste titre que, conformément à l'art. 62 al. 2 LPers, son contrat de travail a été résilié.

Compte tenu de ces éléments, la question de savoir si la réintégration du demandeur peut être exigée devient sans objet. Les conclusions subsidiaires qu'il a prises visant à obtenir le paiement d'une indemnité conformément à l'art. 60 al. 2 LPers deviennent ainsi également sans objet.

III. Force est de constater, au regard de l'ensemble des considérants qui précèdent, que les conclusions du demandeur doivent être rejetées. Succombant, il devra s'acquitter de dépens en faveur du défendeur, correspondant au remboursement du coupon de justice de ce dernier, qui n'était pas assisté par un mandataire professionnel.

Par ces motifs, statuant immédiatement à huis clos, en contradictoire, sur la demande en conflit de travail présentée le \_\_\_\_\_ par \_\_\_\_\_, à l'encontre de l'ETAT DE VAUD, le Tribunal,

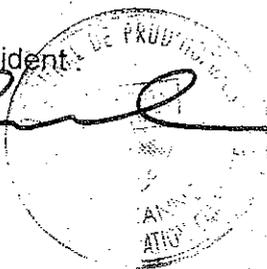
**Prononce :**

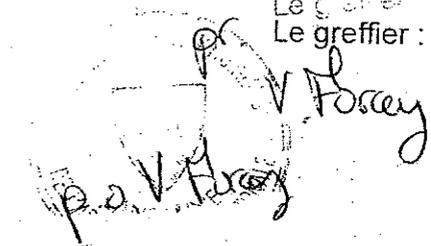
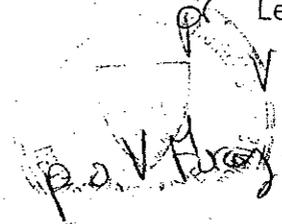
I. Les conclusions du demandeur \_\_\_\_\_ prises au pied de sa demande du \_\_\_\_\_ et précisées à l'audience préliminaire du \_\_\_\_\_ à l'encontre du défendeur Etat de Vaud sont rejetées.

II. Les frais de la cause sont arrêtés à \_\_\_\_\_ francs pour le demandeur et à \_\_\_\_\_ francs pour le défendeur.

III. \_\_\_\_\_ est débiteur de l'ETAT DE VAUD de la somme de \_\_\_\_\_ francs à titre de dépens.

IV. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le président:   


Le greffier:   


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.

ps. Le greffier:

V. Féray