

TRIBUNAL D'ARRONDISSEMENT  
DE LAUSANNE

Palais de justice de Montbenon  
1014 Lausanne

Reçu te JZ~iL 2009  
TR08.035511

**ORDONNANCE**

rendue par le

**PRESIDENT DU TRIBUNAL**

**DE PRUD'HOMMES**

**DE L'ADMINISTRATION CANTONALE**

le 12 décembre 2008

dans la cause

██████████ UNIVERSITE DE LAUSANNE

Conflit du travail

**MESURES PROVISIONNELLES**

**MOTIVATION**

Audience : 12 décembre 2008

Président : M. Philippe Colelough

Greffiere : Mme Fanny Tavemier, a.h

Statuant immédiatement, à huis clos et en contradictoire, sur la requête présentée le 5 décembre 2008 par • m V H I f I I I domicilié v t f H I • ^ • H B M ^ B M f I H H H M B B V à rencontre de L'UNIVERSITE DE LAUSANNE, à Lausanne, le Président retient ce qui suit :

EN FAITS :

A. a) Le Professeur [REDACTED] (ci-après le requérant) est titulaire d'une licence en théologie et en philosophie et est également Docteur en philosophie.

Agé de [REDACTED] ans, le requérant est [REDACTED].

b) Le requérant travaille au service de l'Université de Lausanne (ci-après l'intimée), à [REDACTED]

[REDACTED] A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2007, le requérant a été nommé [REDACTED] à un taux d'activité de 100%. Pour cette fonction, il est au bénéfice d'un salaire de [REDACTED] soit un salaire annuel [REDACTED].

c) Dans le cadre de ses cours, le requérant a été soumis à des évaluations faites par ses étudiants. La dernière date de 2005. Il en ressort que les cours correspondent aux attentes des étudiants, lesquels émettaient une appréciation globale très positive.

Une enseignante lui a par ailleurs également fait savoir son enthousiasme pour son cours sur l'interculturalité.

B. a) Dans le cadre de ses fonctions, le requérant organise des séminaires et accompagne plusieurs étudiants dans la rédaction de leur mémoire.

Pour accomplir ces tâches, le requérant peut compter sur le concours de plusieurs assistants, dont il dirige également la thèse. Parmi ces assistants figure HHHiHnR (ci-après la plaignante).

b) Cette dernière a déposé une plainte pour harcèlement sexuel et moral à rencontre du requérant le 18 janvier 2008 après plusieurs années d'assistanat pour le compte d u f l H H H H A La plaignante a demandé à ne plus avoir de contact avec le requérant.

C. a) Le requérant a lui-même été informé de cette plainte le 22 janvier 2008 par le services des ressources humaines, avec lequel il a eu un entretien.

b) Le même jour, la direction a également été informée de cette plainte. 11 a alors été décidé d'ouvrir une enquête. Celle-ci a été confiée au Groupe Impact.

c) Le Groupe Impact est chargé de la gestion de conflits, ainsi que de la prévention et de la lutte contre le harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel au travail. Ce groupe est une entité indépendante rattachée à l'administration cantonale vaudoise.

Ce groupe travaille en toute indépendance selon le Règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement.

D. a) Le requérant a été informé de la procédure de plainte susmentionnée le 29 janvier 2008.

Ce dernier, par l'intermédiaire de son conseil, *WÉÉÉUÉÉÉÉÉBÉE* a souhaité, dès cette date, consulter le dossier. Cependant cette demande lui a été refusée par le Groupe Impact par courrier du 8 février 2008, lequel disposait notamment ce qui suit : « *Concernant votre demande de consulter le dossier, son accès vous est garanti une fois que votre client aura été entendu.* »

Le conseil du requérant a alors renouvelé sa demande par courrier du 12 février 2008. Ce mandataire invoquait son besoin de consulter le dossier afin de pouvoir préparer l'audition de son client. Par retour de courrier, le Groupe Impact a

confirmé son refus et à nouveau rappelé que le requérant pourrait consulter le dossier après avoir été entendu.

b) Le requérant a été entendu par le Groupe Impact une première fois le 26 février 2008.

A la suite de cet entretien, le requérant a réitéré sa demande de pouvoir consulter l'intégralité du dossier. Cependant, le Groupe Impact n'a donné accès qu'à une copie de la plainte, ainsi qu'à une chronologie des événements, mais pas à l'intégralité du dossier.

Le requérant, par l'intermédiaire de son conseil, s'est formellement opposé à cette pratique invoquant son droit d'être entendu, garantie de procédure constitutionnelle. C'est le 7 avril 2008 que le Groupe Impact a finalement accédé à cette requête et permis au requérant de consulter l'intégralité du dossier.

Le requérant a été entendu une seconde fois le 22 avril 2008. A la suite de cet entretien, l'entier du dossier a été mis en consultation du 23 avril au 26 mai 2008.

c) Le 10 juin 2008, la plaignante a déposé un bordereau de plus de mille pièces auprès du Groupe Impact. Le requérant n'a pas pu y avoir accès, si bien qu'il n'a pas pu remettre en cause ces pièces.

Le dossier a été mis en consultation une deuxième fois du 19 juin au 18 juillet 2008.

Par déterminations écrites du 15 septembre 2008, le requérant a pris position face aux accusations dirigées à son encontre, émettant ses objections. Cependant, le Groupe Impact, dans son rapport définitif du 6 novembre 2008, précise qu'il a renoncé à analyser en détail les commentaires du requérant ( cf p. 17 du rapport).

E. a) Le Groupe Impact a pris la conclusion suivante : « *Compte tenu de l'ensemble des éléments du dossier, le Groupe Impact conclut que M H I H B a exercé du harcèlement sexuel à l'encontre de M I V* » (cf. p. 15 du rapport).

b) Le rapport du Groupe Impact a été transmis à l'intimée qui a totalement adhéré aux conclusions du Groupe Impact par courrier du 17 novembre 2008.

c) Par courrier du 24 novembre 2008, l'intimée a informé le requérant de son licenciement avec effet immédiat selon l'article 61 de la Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers).

F. a) Invoquant la violation de son droit d'être entendu, par requête de mesures préprovisionnelles et provisionnelles du 5 décembre 2008, le requérant a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prenant, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes :

██████████ est maintenu, respectivement réintégré sans délai à son poste de travail en tant que ██████████ à l'Université de Lausanne, ██████████

IL Ordre est donné à l'Université de Lausanne de verser à ██████████ un salaire mensuel de ██████████? dès et y compris le 24 novembre 2008.

Cette requête est notamment motivée de la manière suivante : le licenciement avec effet immédiat fondé sur Part. 61 LPers doit être qualifié de résiliation abusive. En cas de résiliation abusive, Part. 60 LPers prévoit que le collaborateur a le choix entre la réintégration à l'Etat, un poste équivalent ou le paiement d'une indemnité.

b) Par ordonnance de mesures préprovisionnelles du 5 décembre 2008, le président de céans a ordonné le maintien du requérant et sa réintégration à son poste de travail en tant que ██████████ de l'Université de Lausanne, ██████████ ██████████ Cette ordonnance a été déclarée immédiatement exécutoire et en vigueur jusqu'à la décision sur la requête de mesures provisionnelles.

c) L'audience de mesures provisionnelles a été fixée au 12 décembre 2008.

d) Lors de cette audience quatre témoins ont été entendus.

Il ressort en substance de ces témoignages un étonnement général quant à la décision du Groupe Impact et au licenciement du requérant, qui, semble-t-il, était très apprécié de ses collègues.

Parmi les quatre témoins présents à cette audience, trois avaient déjà été interrogés lors de l'instruction de cette affaire par le groupe Impact. De ces trois témoignages, il ressort une impression que l'instruction du Groupe Impact a été faite à charge du requérant.

e) Lors de cette audience, le requérant a pris les conclusions provisionnelles suivantes par dictée au procès-verbal :

*I. Il est procédé à l'exécution forcée de l'Ordonnance de mesures préprovisionnelles et provisionnelles du 5 décembre 2008 ;*

*II. L'Université de Lausanne est sommée de maintenir, respectivement réintégrer M. BUÉE à l'Université de Lausanne dans son poste de ^... PRUHR à l'Université de Lausanne I H B H V y compris dans les cours qui lui incombent dans le cadre de cette fonction, sous menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP ;*

*III. La présente exécution sera exécutée avec l'aide de la force publique si besoin ait ;*

*IV. L'exécution de l'Ordonnance de mesures préprovisionnelles du 5 décembre 2008 est placée sous l'autorité du Président du Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale.*

L'intimée a conclu au rejet de l'intégralité des conclusions du requérant.

#### EN DROIT :

1. Il convient en premier lieu de définir la compétence du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale du canton de Vaud.

a) Le contrat de travail se définit comme un contrat synallagmatique parfait par lequel le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur, dans un rapport de subordination, moyennant rémunération (WYLER, *Droit du travail*, 2<sup>ème</sup> éd., 2008, p. 57). A noter que le contrat de travail ne requiert aucune forme particulière, sauf disposition contraire de la loi (320 al. 1<sup>er</sup> du code des obligations ; ci après CO)

b) En l'espèce, les parties ont conclu un contrat de travail en 2002. Ledit contrat prévoit l'engagement du requérant en qualité de *WÉ^fÉÉÉÉÉÉKKé* de l'Université de Lausanne pour une durée indéterminée pour un salaire 4 M H F I W B B n M M H I. Tous les éléments essentiels du contrat de travail, en particulier la durée, la nature des rapports et la rémunération ont été fixés entre les parties.

L'employeur du requérant est l'Université de Lausanne. Par conséquent c'est la loi du 6 juillet 2004 sur l'Université de Lausanne (LUL) qui s'applique. L'art. 45 LUL prévoit que le personnel de l'Université est composé du corps enseignant, du personnel administratif et technique et des collaborateurs engagés sur des fonds extérieurs à l'Etat.

Le requérant étant membre du corps enseignant, les dispositions de la LUL lui sont donc pleinement applicables, en particulier l'art. 48 LUL qui prévoit que le personnel de l'Université de Lausanne est soumis aux dispositions de la LPers.

c) La LPers prévoit à son article 14 la compétence du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale. Ce dernier connaît de toute contestation relative à l'application de la LPers.

Par conséquent le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale est compétent pour traiter de ce litige.

2. a) La procédure applicable est définie à l'art. 16 LPers. Cet article renvoie aux dispositions du titre II chapitre II de la loi sur la juridiction du travail (LJT).

b) En matière de mesures provisionnelles, on applique l'art. 21 LJT par analogie, qui prévoit que le Président du Tribunal est compétent pour rendre des mesures préprovisionnelles et provisionnelles. L'ordonnance n'est pas susceptible de

recours, ni d'appel. Pour le surplus ce sont les articles 101 et suivants du Code de procédure civil vaudois (CPC) qui sont applicables.

c) L'art. 106 al. 3 CPC permet au juge de rendre une ordonnance de mesures provisionnelles qui modifie ou révoque l'ordonnance de mesures préprovisionnelles.

En l'espèce, le Président du Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale a rendu une ordonnance de mesures préprovisionnelles en date du 5 décembre 2008. Cette ordonnance prévoit le maintien et la réintégration du requérant à son poste de travail en tant que *HiKÉÉÉÉkà* l'Université de Lausanne.

A la suite de l'audience de mesures provisionnelles et de l'instruction de la cause, le Président, en vertu de l'art. 106 al. 3 CPC, est fondé à révoquer sa décision.

Ainsi l'ordonnance de mesures préprovisionnelles doit être révoquée pour les motifs suivants :

3. a) Le requérant, invoquant la violation de son droit d'être entendu lors de l'instruction menée par le Groupe Impact, conclut à sa réintégration dans son poste de *pniHBHmHMB*. Comme on vient de le voir, la LPers s'applique pleinement au requérant. En matière de résiliation du contrat de travail, la notion de réintégration n'apparaît qu'à l'art. 60 al. 4 LPers qui prévoit que : « *lorsque la résiliation est abusive, au sens de l'art. 336, alinéa 2, lettre a CO, le collaborateur dispose du choix entre une réintégration à l'Etat, un poste équivalent ou le paiement de l'indemnité.* » Il ressort de cette disposition que la réintégration est seule possible en cas de résiliation abusive. Pour ce qui est de la notion de résiliation abusive il faut se référer à la notion du Code des obligations qui s'applique par renvoi et à titre supplétif.

b) Les articles 336 à 336b CO « *sont exclusivement applicables aux contrats de durée indéterminée qui prennent fin par une résiliation ordinaire.* » (WYLER, op. cit, p. 530).



Le législateur a voulu clairement différencier la résiliation ordinaire en respect des délais de la résiliation avec effet immédiat. La loi prévoit expressément un système différent en cas de résiliation pour justes motifs (art. 59 et 60 LPers) ou en cas de résiliation immédiate (art. 61 LPers). (NOVIER, CARREIRA, *Le contentieux devant le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale*, in JDT 2007 III 5 (33)). D'ailleurs, il est possible qu'un licenciement immédiat puisse également être abusif, mais dans ce cas, seule l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO est envisageable (WYLER, op. cit., p. 518).

c) En l'espèce, il s'agit bien d'une résiliation avec effet immédiat. Les délais de résiliation ordinaire n'ont pas été respectés et la décision de la Direction de l'Université de Lausanne prenait effet immédiatement. La lettre de résiliation mentionnait d'ailleurs expressément l'application de l'art. 61 LPers et non celle de l'art. 60 LPers. Au surplus, aucune des conditions de l'art. 336 CO n'est remplie en l'espèce. Le requérant n'est donc pas fondé à se prévaloir d'une résiliation abusive et ne peut par conséquent se prévaloir de l'art. 60 al. 4 LPers,

4. Par lettre du 24 novembre 2008, la Direction de l'Université de Lausanne a informé le requérant de son licenciement avec effet immédiat au sens de l'art. 61 LPers.

a) L'application des dispositions concernant la résiliation abusive étant écartée, il convient d'analyser les sanctions d'une résiliation avec effet immédiat et si une réintégration est envisageable.

En l'espèce, c'est donc l'art. 61 LPers qui s'applique. Cette disposition renvoie elle aussi au Code des obligations à titre de droit cantonal supplétif, en particulier aux articles 337b et 337c CO (art. 61 al. 2 LPers).

b) Il convient dès lors de rappeler les fondements de la résiliation avec effet immédiat. Le licenciement est immédiat s'il intervient sans respecter les délais de résiliation ordinaire. Ce licenciement est souvent précédé d'un avertissement au travailleur. Cependant cet avertissement peut faire défaut dans des cas graves et en particulier dans la LPers (Arrêt du Tribunal fédéral du 18 décembre 2007 1C\_320/2007)

Mais pour que ce licenciement soit justifié, il faut qu'il intervienne dans un bref délai, deux à trois jours ouvrables dès qu'on a la preuve du manquement invoqué (WYLER, op. cit., p. 502). En effet, « *la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, à défaut de quoi on peut admettre que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'au terme ordinaire du contrat* (ATF 130 III 28 consid.4.4; 123 III 86 consid.2a). (Arrêt du Tribunal fédéral du 24 août 2004 4C.348/2003).

On rappelle enfin les effets de ce licenciement : « *Toute résiliation immédiate du contrat, qu'elle soit justifiée ou non, met fin, en fait et en droit, aux rapports de travail au moment de sa réception par l'autre partie.* » (BRUNNER, BUHLER, WAEBER, BRUCHEZ, *Commentaire du contrat de travail*, 3<sup>e</sup> éd., p. 274, N. 5).

c) En l'espèce, toutes les conditions d'un licenciement immédiat sont réunies si bien que les articles 337b et 337c CO qui prévoient les sanctions de ce licenciement sont applicables.

d) « *Le licenciement immédiat constitue la mesure la plus grave qui puisse survenir dans la vie professionnelle d'un travailleur. Il perd à la fois du jour au lendemain sa situation professionnelle, son gagne-pain et sa crédibilité dans le monde du travail.* » (Ibidem).

Ce licenciement est donc une ultima ratio et le juge apprécie librement les justes motifs. Cependant il n'est pas ici question de déterminer si le licenciement du requérant est justifié ou non ; cette question fera l'objet de la procédure au fond. Mais il convient de voir quelles sont les sanctions d'un licenciement injustifié de la part de l'employeur afin de déterminer si oui ou non le requérant est fondé à réclamer sa réintégration.

En l'espèce, seul l'art. 337c CO est applicable. Cet article prévoit :

<sup>1</sup>*Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation<sup>A</sup> du contrat conclu pour une durée déterminée.*

<sup>2</sup>On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

<sup>3</sup>Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur

Par conséquent, il ressort de ce qui précède que seules des sanctions pécuniaires sont prévues, il n'est nulle par fait mention de la possibilité d'une réintégration du travailleur. Cette solution a été confirmée par NOVIER ET CARREIRA, (op. cit., in JDT 2007 III 5 (p. 33)): «Saisi d'une demande de réintégration à la suite d'un licenciement avec effet immédiat, le TRIPAC [Tribunal de Prud'homme de l'Administration cantonale] a considéré (...) que le collaborateur licencié en application de l'art. 61 LPers ne pouvait que solliciter le paiement de l'indemnité prévue à l'art. 337c CO. En effet, il n'est pas possible d'envisager d'appliquer la solution de la réintégration prévue par l'art. 60 al. 3 LPers aux cas de licenciement avec effet immédiat (...) Dès lors, une résiliation immédiate des rapports de travail ne peut pas être annulée».

Cette solution ressort ainsi clairement tant du texte légal que des avis de droit et de la jurisprudence. Il n'y a pas de réintégration possible en cas de licenciement immédiat injustifié.

Les frais et dépens de la présente procédure suivront le sort de la cause au fond.

Par ces motifs :

Vu les conclusions préprovisionnelles et provisionnelles prises à l'audience du 12 décembre 2008 par le requérant,

Vu les conclusions libératoires de l'intimée,

Vu les articles 21 et 44 LJT et 101ss CPC,

Le Président,

Statuant par voie de mesures provisionnelles :

I. **Rejette** la requête de mesures provisionnelles de [REDACTED] ainsi que ses conclusions préprovisionnelles et provisionnelles dictées à l'audience du 12 décembre 2008 ;

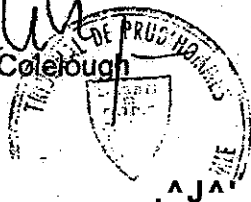
II. **Révoque** l'Ordonnance de mesures préprovisionnelles rendue le 5 décembre 2008 ;

**Dit** que les frais et dépens suivent le sort de la cause au fond ;

IV. **Déclare** la présente Ordonnance immédiatement exécutoire.

Le président

Philippe Colerouge



P.-->TO ne

Fanny Tavernier, a.h

V  
P.V. Day

Du

Cette ordonnance n'est pas susceptible de recours ni d'appel (art. 21 al. 1 in fine de la loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail.)

r'vTC<sup>effère :</sup>

