

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION
CANTONALE

le 1^{er} avril 2009

dans la cause

/UNIVERSITE DE LAUSANNE

Conflit du travail

MOTIVATION

Audiences : 28 janvier et 23 mars 2009

Présidente : Mme C. Rochat, v.-p.

Assesseurs : MM. P. Leignel et R. Perdrix

Greffier : M. L. Urben, a.h.

Statuant immédiatement et à huis clos et en contradictoire, sur la requête présentée le 19 décembre 2008 par Monsieur [redacted] à l'encontre de l'ETAT DE VAUD, le Tribunal retient ce qui suit :

EN FAIT

1. a. [redacted] (ci-après : le demandeur), né [redacted], a été engagé par l'Université de Lausanne (ci-après : la défenderesse) en qualité de forestier-jardinier auprès du [redacted] (ci-après : [redacted]). Son engagement est intervenu par contrat écrit de durée indéterminée et a pris effet à compter du [redacted].

b. Le demandeur a commencé son activité à plein temps, en classe salariale 8-9. En dernier lieu, il a occupé une fonction d' « ouvrier principal B » de classe 14-16. Le salaire annuel brut du demandeur a donc atteint fr. 77'936.95, treizième salaire compris.

2. a. Il ressort du témoignage de M. [redacted] que le demandeur était « assez régulièrement sur le site [de l'université] en état alcoolisé ». Outre la détérioration de la qualité du travail en raison de l'alcool, le témoin [redacted] relève une agressivité accrue du demandeur à l'égard de ses collègues et de tiers lorsqu'il était sous l'emprise de l'alcool, ainsi qu'une certaine difficulté de collaboration avec les autres jardiniers. Le témoignage de M. [redacted] fait également état de l'ébriété fréquente du demandeur sur son lieu de travail. Il ressort en outre de ces deux témoignages que le demandeur représentait un danger pour lui-même et pour les tiers en conduisant des véhicules et en maniant des machines lorsqu'il était en état d'ivresse.

b. Le demandeur s'est occasionnellement trouvé dans des états d'ébriété si avancée qu'il a été incapable d'exécuter ses tâches en cours

de journée. Ainsi, le 5 décembre 2006, le demandeur a chuté de son vélomoteur, très vraisemblablement en raison de son état d'ivresse, et a dû être ramené chez lui (voir témoignage de).

c. La consommation d'alcool du demandeur durant les heures de travail a fait l'objet d'avertissements de la part de la défenderesse.

Ainsi :

- le 18 mars 1993, le demandeur a reçu un courrier d'avertissement de la part de la défenderesse. Entre autres reproches concernant l'exécution de son travail, il lui a été rappelé que la consommation d'alcool était interdite durant les heures de travail et du danger que celle-ci comportait, en lien avec l'utilisation de machines et de véhicules ;
- en août 2006, le demandeur a été mis en garde par l'un des ses supérieurs quant la prohibition de la consommation d'alcool dans l'exercice de ses tâches (voir témoignage de) ;
- le 14 novembre 2006, le demandeur s'est entretenu avec ses supérieurs, qui lui ont rappelé l'interdiction relative à l'alcool ;
- le 6 décembre 2006, un nouvel entretien s'est déroulé. Ce dernier a fait suite à l'incident de la veille, à savoir la chute de vélomoteur ;
- le 24 janvier 2007, un courrier a été remis en mains propres du demandeur par le de la défenderesse. Ce courrier formulait, une fois de plus, des reproches quant à la consommation d'alcool par le demandeur sur le site de l'Université ;
- un courrier informant le demandeur qu'une procédure d'avertissement allait être engagée lui a été notifiée par pli recommandé le 20 septembre 2007 ;
- enfin, le de l'Université a notifié un avertissement formel, au sens de l'article 136 du Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud par

lettre signature du 29 octobre 2007 au demandeur. Cet avertissement faisait état des nombreux reproches qui lui avaient été faits par le passé, principalement en lien avec la consommation d'alcool et des problèmes d'ordre professionnel engendrés par celle-ci. Il précisait notamment ce qui suit :

- « Nous ne pouvons tolérer plus longtemps de tels comportements, qui contreviennent gravement à vos obligations contractuelles d'une part en raison du danger qu'ils comportent et d'autre part de par l'image que vous véhiculez et qui ternit la réputation du service. »
- « Cet avertissement constitue une mesure d'importance. Nous vous encourageons à modifier votre comportement rapidement, vos supérieurs étant à votre disposition si vous avez besoin de leur support, faute de quoi nous serons dans l'obligation de prendre des mesures, pouvant aller jusqu'au licenciement. » (...)
- « Nous espérons que vous saisirez l'opportunité de modifier votre attitude et de préserver notre collaboration et vous adressons, Monsieur, nos salutations distinguées ».

d. Il y a lieu de relever que le demandeur s'est amendé et qu'après la plupart des avertissements ou mises en gardes, son comportement s'améliorait durant un certain temps (voir témoignage de l').

e. Par courrier du 5 novembre 2007, le demandeur a fait suite à l'avertissement formulé par la défenderesse le 29 octobre 2007 en ces termes : « (...) je tiens à vous informer que j'ai pris la décision de suivre une thérapie (que j'ai débutée depuis quelques mois), et que je regrette sincèrement ce qui s'est passé. Quant aux dettes, je vais faire tout mon possible pour que cela soit réglé à la fin de l'année. Je vous prie de bien vouloir accepter mes excuses, en espérant que cela ne se reproduira plus. Je vous remercie de m'encourager dans cette démarche (...) ».

3. a. Au cours de son activité pour le compte de la défenderesse, le demandeur a emprunté une multitude de petites sommes d'argent à ses collègues. Le demandeur ne remboursant pas ces derniers, la dette totale s'est chiffrée à environ fr. 1'500.-. Des tensions entre collaborateurs dues à ces dettes non honorées sont apparues et ont été communiquées au [redacted]. Afin de mettre un terme à ce problème, ce dernier, agissant de concert avec le chef de service, a mis en place un système de remboursement, par lequel le demandeur s'est engagé à restituer l'argent qu'il a emprunté à ses collègues de travail (voir les témoignages [redacted]).
- b. La question du remboursement des dettes a été mentionnée de façon récurrente lors des divers avertissements qui ont été communiqués au demandeur.
4. a. A compter du 25 août 2004, le demandeur a été suivi par le département de psychiatrie du CHUV et, plus particulièrement, par une section spécialisée dans les problèmes liés aux jeux d'argent. Il ressort du témoignage du Dr [redacted], que le demandeur avait des difficultés de ce type auxquels s'ajoutait un état dépressif. Le témoignage indique également des problèmes liés à l'alcool rencontrés par le demandeur. Le Dr [redacted] a toutefois affirmé ignorer leur ampleur et notamment les soucis professionnels que ceux-ci engendraient dans le cadre de l'activité du demandeur. En outre l'audition du Dr [redacted] a permis d'établir que le demandeur avait des tendances suicidaires.
- b. Le 18 septembre 2008, le demandeur a tenté de mettre fin à ses jours. Malgré cela, il s'est rendu au travail normalement les jours qui ont suivi (voir témoignage de M [redacted]). Il convient de relever que la défenderesse n'a pas été informée de cet événement et que les supérieurs du demandeur n'ont remarqué aucun comportement particulier du demandeur les jours qui ont suivi ladite tentative de suicide (voir témoignage [redacted]).

b. Le service des ressources humaines de la défenderesse a pris des nouvelles du demandeur auprès de son épouse le soir même, ainsi que les jours qui ont suivi, en raison des menaces de suicide proférées par le demandeur lors de l'entretien du 30 septembre (voir témoignages de Mme -----).

c. Le lendemain de l'entretien susmentionné, soit le 1^{er} octobre 2008, le demandeur est revenu sur son lieu de travail, afin de récupérer ses effets personnels (voir témoignage de M. -----).

d. Par pli recommandé du 3 octobre 2008, la défenderesse a fait savoir au demandeur qu'elle souhaitait se séparer de lui et ainsi mettre un terme à leurs relations de travail à compter du 31 janvier 2009.

e. Par pli recommandé du 3 octobre 2008, le demandeur a contesté la validité de son licenciement et a fait savoir à la défenderesse qu'il se tenait à sa disposition pour exécuter son travail.

7. a. Le 10 octobre 2008, le demandeur a été déclaré comme ayant été incapable de travailler à compter du 30 septembre 2008 et ce, jusqu'au 30 octobre 2008. Il ressort du témoignage du ----- que l'état du demandeur s'était fortement péjoré entre la consultation du 18 septembre et le 8 octobre 2008, soit le jour où l'attestation d'incapacité de travail a été rédigée. Le praticien a également déclaré que : « Rétrospectivement, j'aurais dû voir le demandeur dans la semaine qui suivait le 18 septembre. Je l'aurais certainement mis en arrêt de travail avant ». Le Dr ----- a, pour le surplus, expliqué qu'il était absent la première semaine d'octobre et qu'il n'aurait par conséquent pas pu rencontrer le demandeur durant cette période. Le médecin a en outre affirmé qu'il ignorait que le demandeur avait été licencié. Il a ainsi daté son certificat médical au 30 septembre 2008, cette date lui ayant été rapportée comme coïncidant avec le début de l'absence du demandeur sur son lieu de travail. Il a cependant ajouté qu'il ne pouvait pas dire exactement quand le demandeur avait commencé à être incapable de

travailler, mais que cela avait sans doute débuté vers le milieu du mois de septembre 2008.

b. L'arrêt maladie a été prolongé jusqu'à la fin du mois de novembre 2008, par attestation datée du 7 novembre, renouvelée les mois suivants.

8. a. Le 13 octobre 2008, le demandeur a adressé un courrier à la défenderesse. Ce dernier faisait état de la grave dépression du demandeur, de la thérapie poursuivie, ainsi que des conditions de travail que le demandeur considérait comme étant mauvaises en raison du « mobbing » dont il aurait été victime. Par ce courrier, le demandeur a également informé la défenderesse qu'il était en arrêt maladie depuis le 30 septembre 2008. Par cette correspondance, le demandeur souhaitait que la défenderesse reconsidère son cas et notamment la volonté de rupture du lien contractuel le liant à elle.

b. Le 22 octobre 2008, la défenderesse a donné suite aux courriers des 3 et 13 octobre 2008 expédiés par le demandeur en lui indiquant que l'instance compétente, s'il souhaitait contester la rupture du lien contractuel, était le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale.

c. Le 10 novembre 2008, le demandeur a transmis une attestation à la défenderesse selon laquelle il suivait une thérapie plus intensive que par le passé.

9. Le demandeur a ouvert action devant le Tribunal de Prud'hommes de l'administration par requête datée du 14 octobre 2008.

10. Par procédé écrit du 4 décembre 2008, le demandeur, par son conseil, a précisé ses conclusions. Ainsi, il a conclu à la nullité de congé qui lui a été signifié par la défenderesse le 3 octobre 2008. Subsidiairement, il a conclu au paiement d'un salaire de fr. 77'936.95 plus charges sociales. Plus subsidiairement encore, il a conclu à la réintégration, avec effet immédiat, au poste qu'il a occupé jusqu'au 3 octobre 2008 ou à un poste équivalent.

11. L'audience de conciliation s'est tenue le 9 décembre 2008. Le demandeur a persisté dans ces conclusions prises le 3 décembre 2008 et la défenderesse a conclu au rejet.
12. a. Une première audience de jugement s'est tenue le 28 janvier 2009, à l'occasion de laquelle les témoins :
ont été entendus.
- b. Une seconde audience de jugement s'est tenue le 23 mars 2009, à l'occasion de laquelle le témoin :
a été entendu.
13. Le jugement, sous la forme d'un dispositif, a été notifié au conseil du demandeur et aux représentants de la défenderesse le 2 avril 2009. Par courrier du 3 avril 2009, parvenu au greffe le 7 avril 2009, soit dans le délai légal, la défenderesse a requis la motivation du jugement.

EN DROIT

- I. a. Conformément à l'art. 14 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers), le Tribunal de céans est compétent pour connaître, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi. En l'espèce, le litige porte sur un licenciement prononcé par l'Université de Lausanne qui, conformément à l'art. 48 de la loi du 6 décembre 2004 sur l'Université de Lausanne (LUL) dispose que le personnel de l'Université est soumis à ladite Lpers.
- b. L'art. 16 al. 3 Lpers dispose que les actions devant le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale 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 exigible ou dès la communication de la décision contestée.

Le courrier de licenciement étant parvenu au demandeur le 3 octobre 2008, il y a lieu de constater que l'action ayant été ouverte le 14 octobre 2008, l'a été en temps utile.

II. Le demandeur a principalement conclu à ce que le congé qui lui a été signifié par la défenderesse, par lettre recommandée du 3 octobre 2008, soit considéré comme étant nul et dépourvu d'effets. Une analyse des circonstances dans lesquelles le licenciement a été prononcé s'avère par conséquent nécessaire.

a. Selon l'art. 336c al. 1 lit. b du code des obligations (CO), auquel l'art. 60 LPers renvoie à titre de droit supplétif, l'employeur ne peut résilier le contrat pendant une incapacité totale ou partielle de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent huitante jours à partir de la sixième année de service. Le congé donné durant l'une de ces périodes est nul, tandis que le congé signifié avant l'une d'elles et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de celle-ci (art. 336c al. 2 CO).

Il appartient au travailleur de prouver qu'il est dans une incapacité totale ou partielle de travailler (art. 8 du code civil). A cet égard, « Un certificat de médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu. Cependant sa mise en doute par l'employeur suppose des raisons sérieuses, car un certificat établi conformément aux règles élémentaires emporte la présomption de son exactitude » (Wylter, 2^{ème} éd, p. 224). Si la force probante d'un certificat médical n'est ainsi pas absolue, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve permettant de contester le caractère véridique du certificat en question. « En particulier, il convient de dénier le caractère probant des certificats médicaux attestant rétroactivement et sur plusieurs jours une incapacité de travail, sans qu'ils n'indiquent des motifs justifiant leur caractère rétroactif ; il est en effet fréquent que le travailleur se rende chez son médecin

c. Le 18 septembre 2008, le Dr [redacted] a reçu brièvement le demandeur en consultation. Il a constaté qu'il était dans un état dépressif à tendance suicidaire et qu'il allait très mal. Ses symptômes dépressifs étaient plus marqués qu'à l'accoutumée et il souffrait de troubles du sommeil. Il ressort en outre du témoignage du Dr [redacted] qu'il estimait que le demandeur ne présentait pas un danger du point de vue médical et qu'il devait simplement être suivi de près par l'unité qui le prenait en charge.

5. Le 25 septembre 2008, un incident s'est déroulé dans les vestiaires. Il faut relever qu'au moment des faits, les employés du Service occupaient le même vestiaire quel que soit leur sexe. Il ressort des dires des représentants de la défenderesse, auxquels l'employée en cause s'est plainte, que le demandeur aurait importuné une collègue qui sortait de la douche. En l'absence de plainte pénale ou de témoignage de ladite victime, l'instruction n'a pas permis d'établir réellement la véracité des faits qui sont contestés par le demandeur.

Les faits en question doivent néanmoins être évoqués, puisqu'ils ont constitué l'événement déclencheur de la volonté de la défenderesse de mettre fin aux rapports contractuels la liant au demandeur.

6. a. Le 30 septembre 2008, le demandeur a été convoqué par le service des ressources humaines, en vue de mettre fin aux rapports de travail le liant à la défenderesse (voir témoignages de Mme [redacted] de l'Université de Lausanne et de M. [redacted]). L'entretien a été agité et a été avorté par le brusque départ du demandeur, énervé par la nouvelle qui lui a été annoncée. Ce dernier a, au moment de quitter les locaux dans lesquels l'entrevue s'est déroulée, menacé de mettre fin à ses jours. Le demandeur s'est ensuite réfugié au bar dit le « Zélig » situé sur le campus. Des collègues l'ayant retrouvé, il s'est enfermé dans les toilettes pour éviter que les clés dont il avait la possession ne lui soient enlevées. Il est ensuite sorti, feignant d'avoir jeté les clés dans les WC. Malgré ce comportement, le demandeur ne semblait pas être en état d'ébriété ce jour là (voir témoignage de M. [redacted]).

après avoir reçu la résiliation de son contrat, le médecin attestant dès lors d'une incapacité rétroactive qui peut avoir pour effet la nullité de la résiliation. De tels certificats ne doivent pas être admis, sauf si l'explication figure dans le certificat ou qu'elle peut être fournie d'une autre manière » (Wylter, 2^{ème} éd., p. 225).

b. Il convient dès lors d'examiner si, au vu de ce qui précède, la résiliation du contrat de travail liant le demandeur à la défenderesse doit être considérée comme nulle et non avenue, au sens de l'art. 336c CO.

aa. Le certificat médical produit par le demandeur était rétroactif, c'est-à-dire attestant d'une incapacité de travailler antérieure à son établissement. Sa véracité doit donc être analysée à la lumière des explications du Dr [redacted], qui en est l'auteur.

Ainsi, premièrement, il y a lieu de constater que le demandeur était suivi par son médecin de façon régulière et que la dernière consultation avant l'avènement de la résiliation remontait au 18 septembre 2008. La régularité des rencontres entre le médecin et son patient contribue à contredire l'hypothèse d'une visite strictement opportuniste du demandeur en vue de l'obtention d'un certificat de complaisance.

Deuxièmement, l'état dépressif du demandeur constaté par le Dr [redacted] et la tentative de suicide qu'il a commise le 18 septembre 2008 rend vraisemblable le fait qu'il ait été dans un état d'incapacité de travail durant les semaines qui ont suivi. A cet égard, le médecin a indiqué avoir remarqué une nette détérioration de l'état psychologique du demandeur entre la consultation du 18 septembre et le moment où ce dernier lui a demandé un certificat médical, soit le 8 octobre 2008. Il a en outre mentionné le fait que le demandeur aurait dû, en réalité, être mis en arrêt de travail avant que la résiliation du contrat de travail n'intervienne.

Troisièmement, le Dr [redacted] a déclaré ignorer le fait que le demandeur avait été licencié au moment de l'établissement du certificat médical. Il a expliqué avoir considéré la date du 30 septembre 2008 comme le début de l'incapacité de travail du demandeur en raison du fait que ce dernier le lui a indiqué comme étant son premier jour d'absence.

Enfin, quatrième, le praticien a indiqué avoir été absent au début du mois d'octobre, ce qui atteste du caractère casuel des consultations et rédaction du certificat médical tardifs.

bb. Ces constatations sont corroborées par l'incident qui s'est produit, le 25 septembre 2008, au sein des vestiaires des employés du [redacted] et qui a déclenché la procédure de licenciement. Le fait que le demandeur a continué à se rendre au travail et qu'il s'est encore présenté à l'Université, le 1^{er} octobre 2008, n'est pas non plus de nature à infirmer son incapacité de travail, dès lors que celle-ci reposait sur des problèmes psychiques importants et non sur une incapacité physique, plus facilement décelable. A cela s'ajoute que le demandeur est particulièrement habile à donner le change à son entourage, puisque, même son médecin n'a pas eu connaissance de son problème d'alcool au travail, qui a motivé l'avertissement d'octobre 2007 (cf. infra, consid. III) et que, de son côté, la défenderesse a cru qu'il était suivi au CHUV, en particulier pour son alcoolisme.

cc. Au vu de ce qui précède, il y a lieu de considérer que les explications du [redacted] constituent un faisceau d'indices convergents et favorables à l'établissement du caractère probant du certificat médical rétroactif qu'il a rédigé. Par conséquent, le fait selon lequel le demandeur était en incapacité de travail au moment où son licenciement lui a été notifié doit être admis.

dd. Le licenciement a été signifié par écrit au demandeur le 3 octobre 2008. Le demandeur ayant été en incapacité de travail depuis le 30 septembre 2008, force est de constater que la résiliation est intervenue durant une période de protection du travailleur, telle que décrite par l'article l'art. 336c al. 1 lit. b CO. La conséquence d'un licenciement prononcé durant une incapacité de travail est, irrémédiablement, la nullité du congé.

La conclusion du demandeur tendant à l'annulation du congé qui lui a été adressé par la défenderesse doit donc être admise.

III. Nonobstant la nullité du congé pour les motifs susmentionnés, un examen des circonstances ayant mené au licenciement du demandeur doit être effectué.

a. Selon les art. 59 al. 3 LPers et 135 RLPers, la résiliation du contrat doit être précédée d'un avertissement formel motivé.

En outre, les motifs de résiliation, conformément à l'art. 53 al. 3 LPers, sont la violation des devoirs légaux ou contractuels (lit. a), l'inaptitude avérée (lit. b) ainsi que la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (lit. c). Les art. 61 à 63 LPers, concernant la résiliation pour justes motifs et la suppression de postes, sont réservés.

Le motif mentionné à l'art. 59 al. 3 lit. a LPers fait référence aux devoirs du collaborateur qui sont définis à l'art. 50 LPers (Bulletin des séances du Grand Conseil, octobre 2000, p. 48). Cette disposition prévoit que le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité, qu'il accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle et qu'il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration. Le collaborateur doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de L'Etat de Vaud et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur.

Si elle décide de signifier un avertissement, l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés (art. 136 al. 1 RLPers). Le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (art. 136 al. 2 RLPers). L'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat (art. 59 LPers) ou de renvoi avec effet immédiat (art. 61 LPers) et prévoir un délai d'épreuve qui ne dépasse pas deux ans (art. 137 RLPers).

L'exposé des motifs de la LPers amène à conclure que le but de l'avertissement n'est pas forcément d'aboutir à la résiliation des rapports de services, quand bien même il en constitue en principe la première étape. Il doit

en effet permettre « une certaine gradation dans l'évolution des relations lorsque les choses ne vont pas comme elles devraient. L'avertissement pourra revêtir des contenus divers en phase et en proportion avec le problème observé. D'une simple lettre de confirmation d'un entretien jusqu'à contenir un exposé détaillé des griefs avec menace de résiliation [...] » (Bulletin du Grand Conseil, octobre 2000, p. 18). Ces nuances ressortent d'ailleurs de l'art. 137 RLPers (menace facultative de résiliation, délai d'épreuve). L'avertissement doit permettre à l'employé de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence.

Dans le cas d'espèce, un avertissement conforme à ce qui précède a été communiqué par écrit au demandeur le 29 octobre 2007. Le demandeur a été informé qu'une procédure d'avertissement avait été ouverte à son encontre, ainsi que du droit d'être entendu y relatif dont il bénéficiait. Ledit avertissement a, par ailleurs, été précédé d'une multitude de mises en gardes informelles de la part de ses supérieurs directs et par le service des ressources humaines de la défenderesse.

b. Il convient dès lors d'examiner si les griefs qui ont été formulés à l'encontre du demandeur apparaissent fondés ou non et s'ils justifiaient le prononcé d'un avertissement, puis une résiliation du contrat.

aa. Le principal reproche ayant été adressé au demandeur se réfère à consommation d'alcool du demandeur sur son lieu de travail. Celle-ci pouvait être importante et altérer sérieusement les aptitudes de travail du demandeur, qui s'est parfois mis dans un état tel qu'il ne pouvait plus travailler du tout.

La consommation d'alcool excessive d'alcool par le demandeur engendrait des risques particulièrement importants. En effet, ce dernier, en raison de sa profession, était amené à utiliser des machines potentiellement dangereuses pour lui-même et pour les tiers et dont le maniement requérait une pleine possession de ses moyens. En outre, le demandeur utilisait un véhicule à moteur pour se déplacer sur le site universitaire et sur les routes

ouvertes. Ce faisant, il représentait une menace pour les utilisateurs des chemins du campus et contrevenait à la loi sur la circulation routière qui prohibe la conduite en état d'ivresse (art. 31 LCR).

La consommation d'alcool rendait le demandeur agressif, notamment à l'égard de ses collègues, rendant la collaboration avec ces derniers difficile.

bb. L'autre critique, dont le demandeur a fait l'objet, réside dans les tensions qu'il a occasionnées au sein du service pour le compte duquel il travaillait en accumulant des emprunts de petites sommes d'argent auprès de ses collègues, qu'il ne remboursait pas ou tardivement. Le problème a pris une telle ampleur au sein du personnel, que les supérieurs hiérarchiques du demandeur ont dû prendre des mesures, telles qu'un plan de remboursement sur plusieurs mois, pour mettre un terme aux plaintes successives qui leur étaient adressées à cet égard.

c. Au vu de ce qui précède, le Tribunal retient que les griefs faits au demandeur sont fondés et que celui-ci n'a pu améliorer son comportement que par rapport à son problème de jeu, pour lesquels il a été traité au CHUV depuis 2004. Il n'en va en revanche pas de même pour son problème d'alcool qu'il continue à minimiser, en dépit de sa gravité et de la mise en danger d'autrui qu'il représente. Les avertissements successifs de la part des supérieurs du demandeur révèlent en effet une absence de volonté ou une incapacité du demandeur à changer son comportement, de sorte que les résolutions qu'il avait lui-même prises dans la lettre du 7 novembre 2007, adressée à son employeur après l'avertissement formel d'octobre 2007, n'ont pas eu de résultats durables. L'attitude de déni qu'il a manifestée face à son problème d'alcool l'a ainsi conduit à accuser ses collègues de le discriminer, plutôt qu'à s'amender. Dans ces circonstances, il y a lieu de retenir que le demandeur a clairement contrevenu aux obligations qui lui incombent en vertu de l'art. 50 LPers.

Il s'ensuit que du point de vue des motifs et de la forme, le licenciement du demandeur aurait été pleinement justifié, s'il n'avait pas été notifié pendant son incapacité de travail.

- IV. a. En vertu de l'art. 16 LPers, la procédure résultant de l'application de cette loi est gratuite lorsque la valeur litigieuse est inférieure à fr. 30'000.-. L'alinéa 7 mentionne que lorsque la valeur litigieuse excède cette somme, les parties avancent les frais effectifs et la moitié des frais ordinaires qui sont fixés par le Tarif des frais judiciaires en matière civile.

En l'espèce, la valeur litigieuse étant supérieure à fr. 30'000.-, la présente procédure n'est pas gratuite.

- b. Il résulte des considérations qui précèdent que le montant dû à titre d'émolument par le demandeur pour la présente cause s'élève à fr. 2'235.- et à fr. 1'830.- pour la défenderesse.

Le demandeur ayant obtenu gain de cause, il a droit au remboursement de ses frais par la défenderesse (art. 4 al. 2 TFJC), ainsi qu'à une participation aux honoraires de son conseil (voir arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal du 27 septembre 2007 en la cause H. c. Etat de Vaud, consid. 7).

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DES PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION
CANTONALE:**

- I. Les conclusions du demandeur sont admises en ce sens que le congé signifié par l'UNIVERSITE DE LAUSANNE à _____ par lettre recommandée du 3 octobre 2008 est nul et sans effet. Partant, les conclusions subsidiaires deviennent sans objet.
- II. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.
- III. Les frais de justice sont arrêtés à fr. 2'235.- (deux mille deux cent trente-cinq francs) pour le demandeur et à fr. 1'830.- (mille huit cent trente francs) pour la défenderesse.
- IV. La défenderesse versera au demandeur la somme de fr. 3'735.- à titre de dépens (trois mille sept cent trente-cinq, soit fr. 2'235 + fr. 1'500.-).

La présidente :

C. Rochat, v.-p.

pr. Le greffier:

V. Hray
L. Urben, a.-h.

Du 29 mai 2009

Les motifs du jugement rendu le 1^{er} avril 2009 sont notifiés à Me
et au représentant de la défenderesse.

Les parties peuvent recourir auprès du tribunal cantonal dans les trente
jours dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du tribunal
de prud'hommes un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le
jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un
exposé succinct des moyens.

Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans
prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours
pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions
régulières dans le délai fixé ci-dessus.

Pr. le greffier :