



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

Palais de Justice de Montbenon  
1014 Lausanne

TR09.024635

**JUGEMENT**

rendu par le

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

le 23 février 2010

dans la cause

██████████ c/ ETAT DE VAUD

Conflit du travail

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 30 novembre, 7 et 16 décembre 2009

Président : M. Matthieu GENILLOD, v.-p.

Assesseurs : MM. Alexandre CAVIN et François DELAQUIS

Greffière : Mme Marie BONVIN, a. h.

Statuant immédiatement, à huis clos, dans la cause qui divise [REDACTED], à [REDACTED] d'avec l'ETAT DE VAUD, à Lausanne, le Tribunal retient ce qui suit:

**EN FAIT :**

1. Le demandeur, [REDACTED], est titulaire d'un diplôme en arts visuels délivré par l'Ecole supérieure d'arts visuels de [REDACTED] en 1997. Il a ensuite obtenu le brevet d'aptitude à l'enseignement secondaire délivré par le Canton de Vaud en 1998. Entre 1987 et 1997, il a effectué des remplacements dans divers établissements scolaires du canton. Il a ensuite été engagé en qualité de maître temporaire dans l'établissement scolaire de [REDACTED] du 1<sup>er</sup> août 2000 au 31 juillet 2003. Par contrat du 2 avril 2003, il a été engagé par l'Etat de Vaud en qualité de maître de dessin dans l'établissement scolaire de [REDACTED] pour une durée indéterminée, à un taux d'occupation de 40%.

2. Depuis l'engagement du demandeur, les plaintes à son encontre émanant de parents d'élèves ont été classées dans son dossier personnel.

3. a) Le demandeur enseignait notamment à la classe [REDACTED] qui a été décrite par tous les témoins entendus sur ce point en audience comme étant une classe difficile. [REDACTED] enseignante, entendue en qualité de témoin, a par ailleurs affirmé que la branche qu'il enseigne, à savoir le dessin, provoque des difficultés supplémentaires par rapport à d'autres branches sur le plan de la discipline. L'instruction a en outre permis d'établir que le demandeur adoptait généralement une attitude performante et adéquate dans le cadre de son enseignement.

b) Le vendredi 28 novembre 2008, le directeur de l'établissement scolaire de [REDACTED], [REDACTED], s'est rendu dans la classe [REDACTED] afin de régler un problème avec quelques élèves. A cette occasion, une élève lui a demandé s'il était possible d'aborder le sujet du cours de dessin. Le directeur, qui ne voulait pas en parler en l'absence du demandeur, a répondu qu'il prendrait contact avec ce dernier pour organiser une table ronde.

Cette séance n'a pas été fixée tout de suite. [REDACTED], entendu en qualité de témoin, a précisé qu'il n'avait pas fixé ladite séance le jour-même, car le demandeur ne travaillait pas le vendredi. Il a ajouté que le lundi 1<sup>er</sup> décembre, en raison d'un agenda surchargé, il a oublié de le contacter. Il a par ailleurs reconnu qu'il aurait dû avertir le demandeur de sa décision d'organiser une table ronde avant que les élèves ne le fassent eux-mêmes.

c) Le mardi 2 décembre 2008, [REDACTED] devait donner le cours d'arts visuels à la classe [REDACTED] dès 13h30. Durant le cours, un élève lui a demandé à quelle date serait tenue la réunion entre lui, les élèves et le directeur. Le demandeur, qui n'était pas au courant qu'une telle réunion était prévue, a alors quitté la salle de dessin aux environs de 13h45 ou 13h50. Il est entré dans la salle de travail des maîtres, et a demandé à la maîtresse de classe [REDACTED] si le secrétariat était fermé, ce qui était le cas. Il est ensuite retourné dans la classe et a donné congé aux élèves, qui ont alors quitté la classe. La maîtresse de classe a alors tenté de rassembler les élèves et de les ramener en salle de classe. Elle n'a cependant retrouvé que quatre élèves sur vingt-cinq. Les vingt-et-un élèves restant étaient de retour en classe à 15h10, pour le prochain cours.

Une fois sorti de l'établissement scolaire, le demandeur s'est rendu auprès de la direction des ressources humaines de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO). Il y a rencontré [REDACTED], à qui il a expliqué avoir quitté sa classe. Il lui a dit avoir ressenti le rendez-vous convenu, à son insu, par le directeur et les élèves comme un acte de trahison, et ne pas se sentir soutenu par sa hiérarchie. Il n'a cependant pas minimisé son départ de la classe. [REDACTED] était toujours dans le bureau de Mme [REDACTED], qu'il a reçu un appel téléphonique du directeur [REDACTED], qui était mécontent du fait qu'il ait quitté la classe. Selon [REDACTED], le demandeur n'a pas nié que son départ de la classe constituait une maladresse.

4. Par courrier du 8 décembre 2008, le directeur de l'établissement primaire et secondaire de [REDACTED], [REDACTED], a dénoncé les faits à la DGEO. Le demandeur a alors été convoqué pour un entretien conduit le 29 janvier 2009 par [REDACTED], directeur général de l'enseignement obligatoire, accompagné de [REDACTED], responsable d'unité à la DGEO.

Par courrier du 2 février 2009 adressé au demandeur, le directeur de la DGEO a informé [REDACTED] de l'ouverture d'une procédure d'avertissement à son encontre. Ce dernier s'est déterminé, par lettre du 20 avril 2009, tant sur les notes de l'entretien du 29 janvier 2009 que sur l'ouverture de la procédure d'avertissement.

5. a) Le 24 février 2009, le docteur [REDACTED], médecin traitant du demandeur, a délivré à ce dernier un certificat médical attestant d'une incapacité de travail jusqu'au 10 mars 2009. Il a ensuite délivré plusieurs certificats médicaux au demandeur, attestant tous d'une incapacité totale de travail. Entendu en qualité de témoin, le docteur [REDACTED] a indiqué avoir été consulté en février 2009 par le demandeur, alors que ce dernier se trouvait « *dans un état de désarroi important, un état anxieux, de dépression, avec manifestations somatiques* ».

b) Depuis le mois de mars 2009, le demandeur est suivi par le docteur [REDACTED] médecin psychiatre. Ce dernier, interrogé en qualité de témoin, a confirmé, en substance, que le demandeur se trouvait, en mars 2009, dans un état d'épuisement, et qu'il avait des troubles du sommeil ainsi qu'une perte de l'estime de soi. Il a ajouté que, si les symptômes dépressifs du demandeur s'étaient installés sur plusieurs mois, l'élément majeur qui était à leur origine était l'événement de début décembre 2008. Il a en outre précisé que le demandeur était conscient que son abandon de poste pourrait lui être reproché, et qu'il ne banalisait pas cet événement.

6. a) Le 27 avril 2009, la DGEO a adressé un courrier au directeur [REDACTED]. Ce courrier mentionne notamment ce qui suit :

« (...) Monsieur le Directeur,

Dans le cadre de la procédure susmentionnée, j'ai reçu M. [REDACTED] en date du 29 janvier dernier, afin de l'entendre sur les reproches qui lui sont faits, et principalement sur les circonstances qui l'ont emmené à quitter brusquement sa classe le 2 décembre 2008.

Dans les remarques qu'il a pu faire sur le contenu du procès-verbal tenu durant cet entretien, M. [REDACTED]

affirme toutefois avoir pris les dispositions nécessaires pour assurer la surveillance de ses élèves. Ainsi, « il reconnaît avoir donné congé à sa classe après s'être rendu au secrétariat fermé cet après-midi et après avoir annoncé à sa maîtresse de classe, qui était présente et disponible en salle de travail, qu'il quittait la salle de dessin. Il a également précisé que cette maîtresse est allée récupérer les élèves dans le préau de l'école avec l'aide du secrétariat, ce qui n'a présenté aucune difficulté. »

Afin de me permettre de prendre ma décision quant à l'issue de la procédure ouverte à l'encontre de cet enseignant en toute connaissance de cause, je vous prie de me transmettre (...) vos remarques ainsi que celles de la maîtresse de classe concernée quant à l'incident survenu le 2 décembre 2008. Au vu des affirmations faite par M. [REDACTED], il convient, en particulier, de préciser si ce dernier a effectivement pris les mesures nécessaires et adéquates pour assurer la surveillance et la sécurité de ses élèves au moment où il a décidé de quitter sa classe pour se rendre à la direction des Ressources humaines de la DGEO. (...) ».

b) [REDACTED] a répondu à la DGEO par courrier du 4 mai 2009. Il a notamment précisé ce qui suit :

« (...) Pour ma part, je suis arrivé dans le bâtiment, avec les secrétaires, vers 14h05. Mme [REDACTED] m'a informé qu'elle avait essayé de retrouver ses vingt-cinq élèves libérés de la leçon de dessin par M. [REDACTED] mais que quatre filles seulement avaient été reconduites en classe.

Il est donc faux de dire que « ... cette maîtresse est allée récupérer les élèves dans le préau de l'école avec l'aide du secrétariat, ce qui n'a présenté aucune difficulté. » Vingt et un élèves n'ont pu être récupérés et

ont divagué plus d'une heure dans la nature et à aucun moment le personnel du secrétariat n'a été engagé pour les retrouver.

M. [REDACTED], qui a précisé aux élèves qu'il les libérait sous sa responsabilité, n'a pris aucune mesure adéquate pour assurer leur surveillance, engageant également ma responsabilité et celle de l'Etat. (...) ».

c) Par courrier du 12 mai 2009, la DGEO a prononcé un avertissement à l'encontre du demandeur. Cette décision mentionne notamment ce qui suit :

« (...) Je vous ai reçu à votre demande, à la Direction générale de l'enseignement obligatoire le 29 janvier 2009 pour évoquer vos difficultés avec vos élèves et la Direction de l'établissement primaire et secondaire de [REDACTED]. Par ailleurs, la Direction de cet établissement m'a informé du fait qu'en date du 2 décembre 2008, fâché d'apprendre par vos élèves que ces derniers avaient demandé une réunion avec vous et le directeur pour parler des relations problématiques en classe, vous avez quitté la classe pour vous rendre à la Direction des ressources humaines de la Direction générale de l'enseignement obligatoire. Le fait d'avoir laissé vos élèves sans surveillance constitue à mes yeux une faute professionnelle.

J'observe que, contrairement à ce que vous affirmez dans vos remarques du 20 avril 2009, les élèves que vous avez libéré le 2 décembre 2008 ont quitté l'établissement et sont restés livrés à eux-mêmes, la maîtresse de classe n'ayant pu retrouver que quatre élèves sur vingt-cinq. Par chance, tous les élèves sont revenus en classe pour la période d'enseignement suivante et aucun incident n'est survenu. Lors de notre rencontre du 29 janvier 2009, j'ai attiré votre attention sur la responsabilité des enseignant-e-s vis-à-vis des élèves qui leur sont confiés durant la grille horaire scolaire.

En quittant votre classe sur un coup de colère et sans prendre les dispositions nécessaires pour assurer la surveillance adéquate de vos élèves, vous avez enfreint vos obligations professionnelles telles que mentionnées respectivement à l'article 50 de la Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (Lpers), à l'article 124 alinéa 2 du Règlement général du 9 décembre 2002 d'application de la Lpers (RLpers) et à l'article 123 du Règlement d'application de la Loi scolaire du 12 juin 1984.

Au vu de ce qui précède, je vous informe que je prononce à votre encontre un :

**avertissement**

au sens de l'article 135 du Règlement général du 9 décembre 2002 d'application (Rlpers.) de la Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud. (...) ».

d) Par courrier du 18 juin 2009 adressé à la DGEO, le demandeur a, en substance, invoqué le fait qu'il n'avait pas eu connaissance des renseignements donnés par [REDACTED] et qui ont pu avoir une influence sur la décision de lui signifier un avertissement et que, partant, il n'avait pas eu l'occasion de se prononcer sur ces éléments. Par ailleurs, il a demandé à la DGEO d'annuler sa décision du 12 mai 2009 et de détruire un certain nombre de documents figurant dans le dossier personnel du demandeur.

e) La DGEO a répondu à [REDACTED] par lettre du 24 juin 2009. Elle a refusé d'annuler sa décision d'avertir le demandeur, joignant à son courrier la lettre d'[REDACTED] du 4 mai 2009.

7. Par demande datée du 13 juillet 2009, [REDACTED] a ouvert action contre l'Etat de Vaud. Il a pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes :

« I. La décision d'avertissement prononcée le 12 mai 2009 à l'encontre de Monsieur [REDACTED] est annulée et mise à néant.

II. Les données collectionnées par le Directeur [REDACTED] à l'encontre de Monsieur [REDACTED] doivent être retirées de son dossier personnel et supprimées. ».

Lors de l'audience de conciliation qui a été tenue le 9 septembre 2009, le demandeur a confirmé ses conclusions. L'Etat de Vaud, partie défenderesse, a conclu à leur rejet.

Trois audiences de jugement sont été tenues devant le Tribunal de céans les 30 novembre, 7 et 16 décembre 2009. Lors de l'audience du 16 décembre 2009, le tribunal a ordonné la production en mains de l'Etat de Vaud du dossier personnel du demandeur auprès de l'Office du personnel enseignant dans un délai échéant au 4 janvier 2010. Le greffe du Tribunal a transmis les documents reçus aux parties, qui ont bénéficié d'un délai de dix jours pour se déterminer sur ledit dossier. Par lettre du 18 janvier 2010, le conseil du demandeur a communiqué ses observations.

Le Tribunal de céans a délibéré en date du 15 février 2010. Le jugement au fond, rendu sous forme de dispositif le 23 février 2010, a été notifié le jour même au conseil du demandeur et à la représentante de la partie défenderesse. La motivation du jugement a été requise par le demandeur par courrier du 24 février 2010.

### EN DROIT :

I. a) Conformément à l'art. 14 de la Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : LPers, RSV 172.31), sauf disposition contraire de la loi, 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 1005 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, RS 151.1). En particulier, en vertu de l'art. 139 du Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : RLPers, RSV 172.31.1), l'avertissement reçu par un collaborateur peut être contesté auprès du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale.

En vertu de l'art. 16 al. 3 LPers, l'action se prescrit par 60 jours dans toutes les causes ne tendant pas exclusivement à des conclusions pécuniaires fondées notamment sur une résiliation du contrat, ce qui est le cas en l'espèce. En outre, la loi précise que la prescription court dès que la créance est devenue exigible ou dès la communication de la décision contestée. En l'occurrence, la décision du 12 mai 2009 a été notifiée au demandeur par lettre recommandée. Reçue par le greffe du Tribunal de céans le 14 juillet 2009, l'action est intentée en temps utile auprès de l'instance compétente.

b) Pour le surplus, la demande de motivation du jugement rendu sous la forme d'un dispositif a été déposée dans le délai imparti à cet effet (art. 117a al. 2 de la loi du 12 décembre 1979 d'organisation judiciaire, applicable par renvoi de l'article 44 al. 2 LJT).

II. a) En vertu de l'art. 73 al. 1 de la Loi scolaire du 12 juin 1984 (LS, RSV 400.01), les membres du corps enseignant doivent s'efforcer d'atteindre les buts assignés à l'école, notamment par la qualité de leur enseignement, par leur autorité et par leur comportement. En particulier, à teneur de l'art. 127 du Règlement d'application de la loi scolaire (RLS, RSV 400.01.1), sous réserve des cas d'urgence, l'enseignant ne peut manquer une leçon ou quitter sa classe sans en avoir obtenu l'autorisation du directeur.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le demandeur est un bon professeur doté de nombreuses qualités et apprécié de la plupart des parents d'élève. Il lui est toutefois reproché d'avoir libéré sa classe en date du 2 décembre 2008, ce qui constitue, du point de vue de la partie défenderesse, une faute professionnelle. Le demandeur a reconnu les faits qui lui sont reprochés, mais il soutient que la sanction prononcée contre lui est disproportionnée au vu du contexte général de l'espèce, à savoir que la classe adoptait régulièrement un comportement difficile à gérer, qu'il se trouvait lui-même dans une situation de fragilité psychologique, et qu'il enseignait les arts visuels, branche secondaire, dans laquelle il est plus difficile de maintenir la discipline que dans d'autres branches.

Les témoignages ont certes permis de confirmer que la classe [REDACTED] de [REDACTED] était une classe difficile, et que des difficultés supplémentaires inhérentes

à la branche enseignée par le demandeur se posaient. En outre, l'instruction a permis d'établir que le demandeur avait eu des symptômes dépressifs. Cependant, l'abandon de classe a eu lieu le 2 décembre 2008, et le demandeur ne s'est trouvé en incapacité de travail qu'à partir du 24 février 2009. Entre ces deux dates, il a continué de travailler au sein de l'établissement scolaire de [REDACTED]. Ainsi, il apparaît que le demandeur n'était pas dans un état psychologique tel qu'une discussion avec les élèves paraisse en tous points impossible en date du 2 décembre 2008. En tous les cas, le demandeur a effectivement commis une faute en laissant sa classe sans surveillance ce jour-là, alors qu'il en était responsable, sans avoir obtenu l'autorisation de le faire de la part du directeur et en l'absence d'une situation d'urgence. Les témoins [REDACTED] et [REDACTED] ont d'ailleurs confirmé que le demandeur n'avait pas minimisé son départ de la classe et qu'il était conscient qu'il s'agissait d'une maladresse.

b) L'avertissement est consacré par les art. 59 LPers et 135 RLPers. 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 alors d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (art. 136 al. 2 RLPers). L'avertissement, qui peut contenir une menace de résiliation du contrat (art. 59 LPers et 137 RLPers) ou de renvoi avec effet immédiat (art. 61 LPers et 137 RLPers), est détruit après cinq ans à compter de sa date, à moins que le collaborateur n'ait entre temps fait l'objet d'un nouvel avertissement (art. 140 RLPers). L'avertissement n'a pas forcément pour but d'aboutir à la résiliation des rapports de service ; il doit permettre à l'employé de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence, et doit respecter le principe de la proportionnalité (Bulletin du Grand Conseil, octobre 2000, p. 18).

Selon le principe de la proportionnalité, inscrit à l'art. 5 al. 2 de la Cst. (Constitution fédérale du 18 avril 1999 de la Confédération suisse, RS 101), repris à l'art. 7 al. 2 Cst-VD (Constitution du 14 avril 2003 du Canton de Vaud, RSV 101.01), l'activité de l'Etat doit répondre à un intérêt public et être proportionnée au but visé. Cette disposition s'applique à l'activité de l'Etat en général, c'est-à-dire à toutes les collectivités et autres institutions de droit public, qu'elles soient fédérales, cantonales ou communales (Pascal MAHON/Jean-François AUBERT, Petit commentaire de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999,

Zurich/Bâle/Genève 2003, n° 4 *ad art.* 5). Le principe de la proportionnalité signifie que même s'il poursuit un but d'intérêt public légitime, l'Etat doit user de moyens appropriés et non excessifs, la fin ne justifiant pas les moyens (AUBERT/MAHON, *op. cit.*, n° 13. *ad art.* 5). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, ce principe se compose traditionnellement de trois volets : la règle d'aptitude ou d'adéquation, qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but visé ; la règle de nécessité, qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts en cause ; enfin, la règle de proportionnalité au sens étroit, qui requiert une mise en balance des effets de la mesure choisie sur la situation des personnes concernées et du résultat escompté du point de vue du but visé (ATF 130 II 425 c. 5.2 ; ATF 125 I 474 c. 3).

En l'espèce, l'avertissement prononcé à l'encontre du demandeur apparaît justifié, au vu de la faute professionnelle constatée par le Tribunal de céans. Une telle sanction est conforme au principe de la proportionnalité, ce d'autant plus que la défenderesse a opté pour un simple avertissement, sans menace de licenciement.

III. Le demandeur conclut en outre à ce que les documents figurant dans son dossier personnel soient supprimés. Il s'agit essentiellement de lettres de plaintes de parents d'élèves.

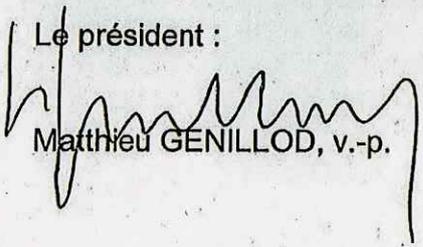
Sur ce point, l'instruction a permis d'établir que le directeur [REDACTED] n'a pas agi différemment avec le demandeur qu'avec les autres professeurs enseignant dans l'établissement de [REDACTED]. En outre, en vertu de l'art. 111 RLPers, les données personnelles sont détruites dix ans après que le collaborateur a quitté l'Etat. Le grief doit par conséquent être rejeté.

IV. Conformément à l'art. 10 al. 1 LJT, le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens.

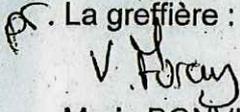
Par ces motifs,  
le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale:

- I. REJETTE les conclusions prises par [REDACTED] dans sa demande du 13 juillet 2009 ;
- II. DIT que le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.

Le président :

  
Matthieu GENILLOD, v.-p.

La greffière :

  
Marie BONVIN, a. h.

Du 4 août 2010

Les motifs du jugement rendu le 23 février 2010 sont notifiés au demandeur, par l'intermédiaire de son conseil et à l'Etat de Vaud, par l'intermédiaire de sa représentante, la représentante de la Direction générale de l'enseignement obligatoire Myriam Choukroun.

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.

La greffière :