

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

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

le 24 novembre 2010

dans la cause

/ETAT DE VAUD

Conflit du travail

MOTIVATION

Audiences : 9 mars 2006, 20 juin 2006, 11 septembre 2006, 13 novembre 2006 et
22 mai 2008

Président : M. Laurent Schuler, v.-p.

Assesseurs : M. Denis Sulliger, M. Jean-Paul Hermann

Greffière : Mme Camille Piguet, sbt.

Statuant au complet, à huis clos, dans la cause en conflit du travail opposant (ci-après: le demandeur) à l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur), le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale retient ce qui suit:

EN FAIT :

1. Le demandeur a été engagé en qualité d'assistant social dès le 1^{er} juin 1985 par le Service de protection de la jeunesse (ci-après : SPJ).

2. Dès le début des années nonante, les supérieurs hiérarchiques du demandeur ont commencé à lui faire des critiques. En substance, il lui était reproché de ne pas faire preuve du recul nécessaire à sa fonction, de ne pas parvenir à gérer sereinement la nature et le volume de son travail, de travailler essentiellement dans l'urgence sans assurer un suivi continu et adéquat de ses dossiers en multipliant les mesures inutiles, disproportionnées et coûteuses. Le 12 mars 1995, , alors cheffe de groupe, a d'ailleurs établi un rapport à l'attention de , alors chef du SPJ, afin de lui faire part des reproches constatés à l'égard de

Suite à ce rapport, le demandeur a été convoqué le 14 mars 1995 par , afin de lui exposer les motifs d'insatisfaction qui précèdent.

Au cours de cette réunion, il a proposé au demandeur de lui confier d'autres activités au sein du SPJ, car il considérait que ce dernier était incapable d'assumer efficacement sa fonction d'assistant social.

3. La gestion des dossiers par le demandeur a également suscité des critiques détaillées de la part de tiers extérieurs au service, et notamment de l'ensemble de l'équipe éducative de l'institution "Carrefour 15-18".

Ainsi, le 10 mai 1995, suite à une séance tenue à la demande expresse de l'équipe éducative de dite institution, une note a été établie reprochant notamment au demandeur de travailler le plus souvent dans l'urgence et de n'être présent qu'au moment de la décision de placement puis de disparaître.

Par courrier du 15 mai 1995, _____, directeur du centre social régional (ci-après CSR) d'Yverdon-Grandson, a également fait part au demandeur des motifs d'insatisfaction exposés plus haut, ainsi que d'autres griefs, soit une trop grande agitation et une mauvaise organisation de son travail qui perturbaient la bonne marche de l'équipe, une crédibilité sérieusement entamée vis-à-vis des partenaires du SPJ et de la clientèle ainsi que des rapports trop longs adressés aux diverses instances judiciaires. _____ a également fait part au demandeur de son pessimisme sur l'avenir professionnel de ce dernier en tant qu'assistant social. Il lui a conseillé de trouver d'autres activités dans le cadre du SPJ.

Par note du 3 mars 1996, _____, adjoint au SPJ, a fait part à _____ des plaintes formulées par la Justice de Paix d'Yverdon à l'égard du travail de _____. Il faisait état notamment de mesures disproportionnées ne donnant lieu, par la suite, à aucun suivi cohérent et adapté, ainsi que d'un retard important dans le traitement des dossiers des jeunes majeurs.

Le 26 octobre 1996, _____, a informé une nouvelle fois _____ des problèmes rencontrés dans le cadre de l'activité du demandeur.

4. Par lettre du 30 octobre 1996 remise en mains propres, _____ s'est adressé au demandeur en ces termes: " Considérant le fait que, à ce jour, nous avons épuisé l'ensemble des moyens (formation, supervision, mise à disposition de nouvelles forces de travail) pour essayer de résoudre ce problème, je me trouve dans l'obligation de vous signifier ma position qui est d'informer le chef du département". Sa position était motivée par le fait que le demandeur travaillait trop dans l'urgence, en dramatisant chaque situation, sans mesurer finement les résultats que la simple intervention de type "garde-fou" du SPJ pouvait induire lorsqu'il entrait pour la première fois dans la sphère privée et intime d'une famille et surtout sans discuter du bien-fondé d'un placement avec son chef de groupe. En revanche, une fois le placement effectué, le travail administratif qui en découlait n'était pas suivi.

Par courrier recommandé du 20 novembre 1996, le demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, a contesté la forme de la résiliation et le bien-fondé des motifs invoqués par _____ dans son courrier du 30 octobre 1996. Il a également indiqué qu'il continuerait à exercer ses fonctions, en tout cas jusqu'au

terme de l'enquête administrative qui serait vraisemblablement ouverte par le Conseil d'Etat.

Sur mandat du chef de service, le [redacted] a mené, du mois de septembre 1997 au mois de septembre 1998, un audit du CSR d'Yverdon-les-Bains dans lequel il a notamment relevé un climat lourd et une absence de clarté dans la définition des rôles entre la direction du SPJ et celle du CSR.

Par lettre du 22 juillet 1998, [redacted] a fait part une nouvelle fois au conseil du demandeur des problèmes liés à l'activité de son client au sein du CSR d'Yverdon-les-Bains: dispersion, interventions marquées par l'urgence, mesures disproportionnées et inadéquates, non respect des délais, agressivité à l'égard des secrétaires, incapacité à atteindre les objectifs assignés aux assistants sociaux.

Dès le 20 mai 2000, le demandeur a présenté une incapacité de travail à 100%.

5. Par note du 16 juin 2000, [redacted], nouveau chef de groupe du CSR d'Yverdon depuis le mois d'août 1999, a fait part à [redacted] de son étonnement quant au fait que le demandeur continuait à intervenir dans certains dossiers depuis chez lui, bien qu'il était en incapacité de travail à 100%.

Au travers d'une note datée du 24 octobre 2000 à l'attention de [redacted] a constaté une nette amélioration de l'ambiance de travail au sein de l'équipe d'Yverdon depuis que [redacted] était en arrêt maladie et demandé à ne plus être tenu de collaborer avec le demandeur lorsque ce dernier serait rétabli.

Par courrier du 8 janvier 2001, [redacted] a fait part au conseil du demandeur, qu'avec l'absence de ce dernier, il avait constaté une amélioration de l'ambiance de travail au SPJ, ainsi que dans les relations avec les tiers intervenants et que, partant, il ne pouvait plus envisager la réintégration de [redacted] au sein du groupe d'Yverdon.

Le 10 janvier 2001, le demandeur a adressé à [redacted] un certificat médical selon lequel il était en mesure de reprendre une activité à 50% dès le lundi 15 janvier 2001.

Par lettre recommandée du 12 janvier 2001, _____ a donné instruction à _____ de ne pas reprendre son travail jusqu'à ce qu'un avis du médecin cantonal lui soit donné concernant la réorientation de sa carrière professionnelle. C'est ainsi qu'entre janvier et novembre 2001, le demandeur n'est pas retourné travailler et est resté dans l'indécision quant à sa situation professionnelle.

7. Dès le mois de novembre 2001, le demandeur a commencé à travailler à plein temps en qualité de collaborateur de _____, délégué à la prévention des mauvais traitements envers les enfants.

Le 1^{er} avril 2002, _____ a succédé à _____ à la tête du SPJ. Par lettre du 12 mars 2003, elle a reproché au demandeur sa difficulté à délimiter son champ de compétences. Consécutivement à cet épisode, elle a proposé au demandeur un poste dans le cadre de la communication du service, dans le but de mettre à profit ses compétences informatiques et sa facilité rédactionnelle.

Le demandeur a décliné cette offre lors de la séance qui s'est tenue le 9 décembre 2002 en présence de _____ et _____, responsables des ressources humaines, et de _____, chef de groupe.

Le 5 mai 2003, _____ a établi un certificat médical attestant de l'incapacité de travail complète et immédiate du demandeur.

8. Par rapport du 4 mai 2004, _____, chef de service du SPJ depuis le 23 mai 2003, a reproché au demandeur de ne pas faire preuve du recul nécessaire à sa fonction, de ne pas inscrire son action dans une perspective et un suivi durable et dans le cadre fixé par sa hiérarchie; de travailler trop dans l'urgence et d'adopter souvent des attitudes rigides et culpabilisantes à l'égard des parents.

_____ conclut cette lettre de la manière suivante:

" Sur cette base, il apparaît clairement au soussigné, en l'état de cette analyse, que:

- quels que soient les reproches que _____ a pu adresser à ses supérieurs et au système,

- quelles qu'aient été les difficultés liées à la mise en œuvre de la régionalisation de l'action sociale,

quelles qu'aient été les conséquences d'une relation conflictuelle avec une cheffe de groupe, les reproches faits à [redacted] depuis 1993 sont toujours les mêmes et émanent de différents acteurs au sein du SPJ et externes au SPJ; ces reproches peuvent se résumer de la manière suivante:

- **propension à procéder à une évaluation dramatisante et émotionnelle des situations,**
- **méthode d'intervention trop marquée par l'urgence,**
- **manque de suivi après les interventions en urgence,**
- **grande difficulté à accepter la remise en question et à respecter le cadre méthodologique et administratif fixé par sa hiérarchie,**
- **attitude souvent trop rigide et culpabilisante à l'égard des parents,**
- **retards administratifs souvent importants, y compris dans ses rapports pour la Justice,**
- **difficulté à collaborer avec d'autres partenaires du SPJ et notamment avec des équipes éducatives d'institutions.**

En l'état et dans l'attente d'entendre [redacted] sur ce rapport, le soussigné considère que ces reproches conduisent pour le moins au constat **d'inaptitude avérée de [redacted] à exercer la fonction d'assistant social au SPJ, au sens de l'article 59 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, la question d'une résiliation pour justes motifs au contrat d'engagement demeurant évidemment ouverte (article 61 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud)".**

Par courrier du 12 mai 2004, [redacted] a imparti au demandeur un délai au 3 juin 2004 pour lui communiquer ses déterminations écrites quant au rapport daté du 4 mai 2004.

9. Le 14 mai 2004, le demandeur a déposé une demande d'investigation auprès du Groupe IMPACT au sens des articles 14 et suivants du Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RSV 172.31.7). Le demandeur souhaitait ainsi établir les responsabilités et répercussions du traitement qui lui a été infligé par son employeur. Cette demande résumait son parcours professionnel, ainsi que les nombreux échanges de lettres que ce dernier a échangé avec sa hiérarchie.

10. Le demandeur ne s'est pas déterminé sur le rapport du 4 mai 2004 dans le délai prolongé à cet effet. Ainsi, par courrier du 7 juillet 2004, le chef du SPJ a résilié avec effet immédiat le contrat de travail du demandeur. Il a considéré que l'ensemble des circonstances reprochées à celui-ci, la durée pendant laquelle il n'avait pas accompli ses activités professionnelles pour différentes raisons ainsi que la rupture définitive, totale et irrémédiable du lien de confiance indispensable au maintien d'un engagement imposait une telle décision.

Le 9 juillet 2004, _____ a écrit à la caisse de pension de l'Etat de Vaud (ci-après : CPE) pour solliciter que le demandeur soit mis au bénéfice d'une prestation d'invalidité à 100% (article 52 de la loi sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud; ci-après: LCP, RSV 172.43).

Ainsi, le demandeur a perçu depuis le 1^{er} juillet 2004 des prestations mensuel de la CPE à hauteur de 6'477.55 fr., soit 4'299 fr. de pension d'invalidité, 1'318.75 fr. de supplément temporaire (art. 76 nLCP) et 859.80 fr. de rente pour sa fille (art. 66 nLCP). Il a également touché une rente AI de 2'047 fr. par mois à compter du 1^{er} décembre 2005. Le salaire annuel brut du demandeur, avant son licenciement, s'élevait à 99'515.90 fr. (13^{ème} compris), soit à un montant de 8'292.90 francs par mois.

11. Par courrier du 27 août 2004, le demandeur s'est opposé au congé qui lui avait été signifié. Le 14 septembre 2004, il s'est déterminé sur le contenu du rapport de _____ du 4 mai 2004, notamment de la manière suivante :

" (...).

I. Préambule

La liste, hors contexte, des reproches qui me sont faits apparaît massive, récurrente et sans appel.

Lors de notre premier entretien avec le nouveau chef de service en date du 27 octobre 2003, _____ avait annoncé qu'il se donnait jusqu'à Noël pour effectuer sa propre enquête.

Six mois plus tard, je vois que _____ a instruit uniquement à charge, ce que j'avais craint dès notre second et dernier entretien, en date du 18 novembre 2003. Pourtant, le 27 octobre, le chef de service avait pris note des personnes ou des institutions régionales susceptibles de lui fournir des informations.

Il faut rappeler également que j'avais déjà eu l'occasion de m'expliquer sur les trois-quarts des sujets abordés par _____, devant _____,

_____ juriste et _____, responsable des ressources humaines au DFJ, chargés par _____ de régulariser ma situation après examen.

*En soi, ces éléments n'excusent pas le retard pris par la rédaction de mes réponses. C'est bien ce sentiment de **tourner en rond**, de ne jamais apercevoir la moindre issue, ni d'autre éclairage qui est central pour moi. Il n'y a jamais eu de vérification sérieuse de mes allégations, pas plus que celles de mes accusateurs. Aucune pondération. Tout s'est passé comme si la direction avait eu besoin d'un bouc émissaire. Je me sens prisonnier de toujours **plus de la même chose.***

Progressivement, je suis devenu irritable, puis accablé et en nécessité de déployer une énergie disproportionnée. Dans les moments les plus terribles de ma désespérance, j'ai commencé à imaginer des solutions extrêmes pour échapper à cet enfermement.

Pour mémoire, le document devait mettre
un terme au conflit qui m'avait opposé d'abord à
chef (sic) du groupe Nord auquel le Groupe Yverdon était rattaché, puis à
(pièce 64 demande au Groupe Impact).

(...).

II. Réponse aux reproches du "rapport I" " du 4 mai 2004

(...).

En raison de la situation d'enfermement dans laquelle je vis, j'ai fini par
comprendre – le 12 août, et au bout de la 9^{ème} version du présent document – que le
**résultat de mes efforts pour répondre aux reproches n'aboutissait qu'à me
justifier encore et encore face à l'injustifiable.**

Depuis ma première lecture du document rédigé par en
mai dernier, je me sens dans la peau d'un condamné, attaché à son poteau
d'exécution, à qui il est demandé – après lui avoir lu toujours plus de la même chose,
soit le jugement et la sentence – s'il a quelque chose encore à dire. Et je ne sais
écrire que ce que je m'évertue à déclarer depuis 1990 - 1991.

En 1997, après avoir raconté à un psychothérapeute ce qui m'arrivait,
celui-ci m'avait répondu: "Vous vous trouvez enfermé dans une salle, tapissée de
caoutchouc du sol au plafond. L'élasticité des murs vous repousse au milieu du ring
et le caoutchouc est un isolant phonique. Personne ne peut vous entendre de
l'extérieur". C'est l'image dans laquelle je me reconnais le mieux".

12. Au mois de septembre 2005, le Groupe Impact a rendu son rapport qu'il
a conclu de la manière suivante:

"Pour conclure la présente investigation, les auteurs rappellent une fois
encore que le Groupe Impact n'a pas à se prononcer sur les compétences
professionnelles de et ne prend donc en considération les reproches qui lui
ont été faits que dans la mesure où ils traduisent une volonté de lui nuire ou de le
mettre à l'écart. Il s'agit donc de les examiner à la lumière de la définition du
harcèlement. Il en va de même pour les reproches de envers sa
hiérarchie: il ne relève pas non plus de la compétence du groupe de se prononcer
sur les manquements des cadres du SPJ à moins qu'ils soient constitutifs de
harcèlement.

Au regard des éléments portés à sa connaissance, le Groupe IMPACT
considère que la plainte de est fondée, et que les éléments constitutifs du
harcèlement au sens de l'art. 3 du règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion
des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement, sont réunis. Le manque de
clarté et d'encadrement, les difficultés relationnelles non réglées constituent de la
maltraitance, dont a été la victime. Le Groupe Impact considère que pour
le plaignant les attentes, la mise à l'écart sans décisions ni prises de position claires,
faits observables pendant de nombreuses années sont constitutives de harcèlement.
A titre d'exemples, citons la résiliation de ses rapports de travail le 30 octobre 1996,
suivie d'aucune démarche de clarification pendant plus de **trois ans**, l'interdiction
pendant des mois de réintégrer son travail après un arrêt maladie, sans compter les
mois d'attente d'une prise de position de la nouvelle cheffe de service avant le départ
de cette dernière. L'entrée en fonction de l'actuel chef de service a de nouveau
généralisé des mois d'attente. L'enquête démontre également un encadrement déficient,
un manque de concept de prise en charge, un manque de clarté dans la définition
des rôles entre la direction du SPJ et celle du CSR, sans compter une surcharge
chronique qui n'a pas été prise en compte dans des délais acceptables.

; psychiatre de fait un lien évident entre les conditions de travail et la santé de son patient. Pour elle, les conditions de travail de ont constitué la cause prépondérante de la dégradation de son état de santé, sans toutefois que l'on puisse nommer les responsables de la situation (PV p. 34-35).

Si les actes identifiés dans la présente investigation sont constitutifs de harcèlement et ont été répétés dans la durée, leur responsabilité se dilue sur plusieurs personnes, c'est pourquoi le Groupe Impact ne retiendra pas comme auteurs de harcèlement et dans la mesure où il n'est pas possible de leur imputer des actes répétés tombant sous la définition du harcèlement selon le règlement précité. Les personnes prénommées ne sauraient donc être retenues comme auteurs. C'est donc au SPJ en tant que service employeur de que revient la responsabilité du harcèlement subi".

13. a) Par demande du 3 septembre 2004, le demandeur a saisi le Tribunal de céans et pris les conclusions suivantes, avec suite de frais et dépens :

"Preliminairement

I. La présente procédure est suspendue jusqu'au dépôt du rapport final du Groupe IMPACT.

Principalement

I. L'Etat de Vaud est le débiteur de et lui doit immédiat paiement de la somme de fr. 91'860.- due à titre d'indemnité pour résiliation injustifiée des rapports de travail selon l'art. 60 LPers, plus intérêt à 5% l'an dès le 8 juillet 2004.

II. L'Etat de Vaud est le débiteur de et lui doit immédiat paiement de la somme de fr. 28'578.65 (5'613.65 + 22'965) due à titre de salaires dès le 8 juillet 2004 jusqu'au 31 octobre 2004, plus intérêt à 5% l'an dès le 8 juillet 2004.

Subsidiairement

III. L'Etat de Vaud est le débiteur de et lui doit immédiat paiement de la somme de fr. 22'965.-, due en application de l'art. 337 C al. 1 CO, plus intérêt à 5% l'an dès le 8 juillet 2004.

IV. L'Etat de Vaud est le débiteur de et lui doit immédiat paiement de la somme de fr. 45'930.-, due en application de l'art. 337 C al. 3 CO, plus intérêt à 5% l'an dès le 8 juillet 2004".

b) Le 6 mars 2006, le demandeur a déposé une demande complémentaire, et pris les conclusions complémentaires suivantes:

"Principalement

V. *L'Etat de Vaud est le débiteur de* *et lui doit*
immédiat paiement de la somme de fr. 100'000.- à titre d'indemnité pour tort moral
avec intérêt à 5% l'an dès le mois de juin 2003.

VI. *L'Etat de Vaud est le débiteur de* *et lui doit*
immédiat paiement, à titre de manque à gagner sur le plan salarial, de juillet 2004 à
novembre 2017, de la somme de fr. 464'822.-".

c) Une première audience s'est tenue le 9 mars 2006, au cours de laquelle le demandeur a pris la conclusion VII suivante:

"L'Etat de Vaud est le débiteur de *et lui doit immédiat*
paiement de la somme de fr. 400'000.- à titre de compensation en matière de LPP du
cas de prévoyance survenu".

L'Etat de Vaud a conclu au rejet des conclusions du demandeur.

d) Le Tribunal a procédé à l'audition de nombreux témoins dont les propos sont résumés de la manière suivante :

est éducateur spécialisé. Il a connu , dans les années 1995-1996, car il dirigeait une fondation qui gérait des cas de placements d'enfants confiés par le SPJ et que le demandeur était assistant social. Ce dernier cherchait des demandes de placements pour des enfants en difficulté à charge du SPJ et le témoin fournissait une prestation d'éducateur spécialisé, soit en internat, soit en milieu ouvert. La région du Nord vaudois faisait, à l'époque, l'objet d'un projet pilote pour initialiser le travail en réseau. Le but était d'arriver à coordonner les différents intervenants dans le cadre d'une même situation (justice civile, SPJ, éducation spécialisée et pédopsychiatrie). faisait partie du comité de la section Nord vaudoise de l'Association suisse de la protection de l'enfant, qui avait été choisie par le SPJ pour être le centre de développement et de coordination du travail en réseau. Le témoin pense que le demandeur était très impliqué dans ce projet, ainsi que dans son travail en général. Il était également consciencieux et analysait bien les situations. Il fallait cependant parfois canaliser son enthousiasme. En effet, le demandeur manquait parfois d'un peu de distance par rapport à la cause générale de la situation de l'enfant. Il n'avait, en revanche, pas de problème relationnel avec ses collègues ou d'autres intervenants. A l'époque, il donnait l'impression de quelqu'un qui débordait d'énergie. Le travail d'assistant social au SPJ est extrêmement difficile et exposé et le témoin avait le sentiment que l'équipe

exemple lors de son départ du groupe, alors que [redacted] était dénigré. Elle estime que le foyer Carrefour 15-18 n'est pas cadrant et qu'il est difficile de collaborer avec eux. Elle a elle-même fait un "burn out" en 1998 en raison d'une surcharge de travail, car il n'y avait personne pour remplacer son assistant social qui était malade et son travail devait être effectué par ses collègues. [redacted] avait parfois un engagement excessif dans le cadre de placement d'urgence, et ne prenait du recul qu'une fois cette situation réglée.

[redacted] est Juge de Paix à Yverdon. Il a d'abord côtoyé [redacted] lorsqu'ils travaillaient dans le même bureau comme assistants sociaux à Lausanne, puis lorsqu'il était assistant social à Yverdon entre 1994 et 1998, mais il l'a perdu de vue depuis. En 1996, il a interpellé la direction du SPJ, notamment au sujet de [redacted]. A l'époque, le témoin et [redacted] étaient confrontés à des rapports de plus en plus complexes, qu'ils estimaient excessifs dans leur ampleur. Le demandeur avait un engagement parfois excessif, ce qui l'empêchait d'avoir du recul, et qui par conséquent pouvait parfois paralyser l'aide ou empêcher les parents d'adhérer à un projet parce qu'ils se sentaient jugés. A la suite de cette interpellation, le témoin se souvient qu'une assistante sociale a été nommée à Yverdon: [redacted]. Cette dernière a rendu des rapports extrêmement succincts et incisifs, ce qui a permis au témoin de retrouver un équilibre au niveau des assesseurs qui avaient perdu l'appréhension qu'ils avaient face à des rapports trop complexes. D'après ce que [redacted], directeur du service médico-pédagogique à Yverdon, a dit au témoin, il trouvait que [redacted] s'appropriait ses diagnostics et les transformait. [redacted] estime que [redacted] faisait de bonnes investigations, mais qu'il dépassait le cadre de sa mission. Le docteur [redacted] s'était d'ailleurs plaint plusieurs fois auprès du témoin de la manière dont [redacted] avait résumé ses propos ou ses prises de position dans ses rapports. Il n'existait pas, à l'époque, de méthodologie pour les assistants sociaux, concernant le traitement de leurs dossiers et la manière d'établir leurs rapports. Le témoin a quitté le SPJ en 1990 ou 1991, mais il précise que ce n'était pas dû à des raisons de surcharge de travail.

[redacted] est directeur de l'école supérieure de soins ambulanciers. Il a connu et côtoyé professionnellement [redacted] lorsqu'il était éducateur spécialisé à Carrefour 15-18, institution dans laquelle il a travaillé de 1985 à 1996. Mais depuis lors, il n'a plus de contacts avec [redacted]. A la suite de deux ou trois cas de placements effectués par [redacted] et jugés inappropriés par le témoin, qui ne

remettait pas en question le principe du placement, mais la méthode qui constituait à enlever rapidement l'enfant à sa famille et à provoquer une décision de justice, ce dernier a interpellé le SPJ. A la suite de cette interpellation, l'adjoint du chef de service, _____, a réglé la situation et il n'y a plus eu de placements d'urgence de la part de _____ par la suite. Le témoin avait formulé, avant l'envoi de cette lettre, ces mêmes griefs de vive voix à _____, dont il ne se souvient pas de la réponse. Il ignore si _____ a eu connaissance de la lettre envoyée au SPJ. Le témoin constate, en revanche, que _____ était absent dans la relation avec la famille après placement. Carrefour 15-18 avait un règlement approuvé par le SPJ. Ils se mettaient d'accord avec l'enfant et la famille pour un projet éducatif et ils faisaient une éducation hebdomadaire sur l'avancement de ce projet. Les horaires de sortie étaient les mêmes pour tous. Le témoin avait le sentiment que _____ ne gérait pas le réseau des intervenants et qu'il faisait beaucoup de bruits pour pas grand-chose.

_____ est Président du Tribunal des mineurs. Dans le cadre de son travail, il a collaboré avec _____ pendant plus d'une dizaine d'années. Le Service de protection de la jeunesse est l'organe d'exécution des peines et des mesures éducatives prononcées par le Tribunal des mineurs. En outre, les assistants sociaux collaborent avec le juge pendant les enquêtes lorsque le mineur est connu de leurs services. Le témoin a le souvenir de deux situations où l'intervention de _____ dans le cadre familial a été considérée par les intéressés comme intempestive, voire intrusive. Dans le premier cas, _____ a donné suite à des accusations sans fondement d'une fille de la famille _____, requérants d'asile, ce qui a provoqué des tensions importantes avec le père. Cette fille a fait l'objet de plusieurs placements sur la base des dénonciations du SPJ. Dans le second cas, _____ s'occupait de fils de la famille _____ et a dénoncé le père pour mauvais traitements sur la fille aînée. Le témoin ignore si ces accusations étaient fondées, mais cela a braqué le père contre _____ ainsi que contre l'ensemble du SPJ. _____ n'a pas souvenir d'avoir eu des difficultés avec _____ dans d'autres cas. Il estime qu'il avait en moyenne un ou deux cas chaque année avec _____. Il a le souvenir que dans le cas de la famille _____ s'est plaint auprès de lui d'avoir été menacé de mort par le père dans le cadre du placement de l'enfant. Il a demandé à ne plus être chargé du dossier. Le témoin a accepté d'envoyer l'un des éducateurs rattachés au Tribunal des mineurs pour remplacer _____ sur ce dossier. Après des débuts difficiles, la relation s'est finalement bien passée avec leur

éducateur. Il est relativement exceptionnel que les éducateurs du Tribunal des mineurs prennent le relais du SPJ. Le témoin ignore si a proféré des menaces à l'encontre d'autres intervenants. Il ignore également de quelle manière s'est prise la décision de déposer une plainte à l'encontre de Il ne sait pas non plus s'il y avait des difficultés de collaboration entre la famille et la justice civile. Dans les deux situations exposées plus haut, le manque de distance de a conduit, à son avis, à des dérapages. Il ignore quelle était, à l'époque, la pratique du SPJ. Aujourd'hui, la situation a été clarifiée, si bien qu'un assistant social ne peut prendre seul la décision de dénoncer un cas au pénal, mais doit passer par sa hiérarchie.

..... est chef de l'office régional de protection des mineurs de l'Est vaudois. Il a tout d'abord connu comme collègue du SPJ, mais il a plus particulièrement travaillé avec lui lorsqu'il a été chef de groupe au centre social d'Yverdon-les-Bains entre 1997 et 1999. était quelqu'un d'engagé dans son travail et possédait une très grande capacité d'analyse dans les situations d'urgence. En revanche, il était un peu moins à l'aise dans le cadre de prises en charge sur le long terme. Le témoin précise cependant que la charge de travail du groupe d'Yverdon était conséquente, ce qui a rendu plus difficile la gestion des cas sur le long terme. Lorsque le témoin est arrivé à Yverdon, il a constaté que les assistants sociaux étaient un peu chacun dans leur coin et qu'ils avaient de la difficulté à communiquer entre eux; situation due à leur surcharge de travail, car chaque collaborateur estimait que prendre le temps de la discussion était un luxe. A l'arrivée du témoin, était quelqu'un plein d'énergie et d'enthousiasme. M. Eperon l'avait cependant déjà rencontré avant d'être son chef de groupe et l'a revu après son départ, et n'avait pas le même enthousiasme. La protection de l'enfant était pour lui un idéal, de même que les familles. Le demandeur avait de bonnes relations avec ses collègues et, d'une manière générale, avec les membres du réseau. En la qualité d'assistant social masculin de , le témoin lui attribuait régulièrement des cas plus lourds, ce d'autant plus qu'il était le seul homme du groupe. C'est quelque chose qui est récurrent dans le service. Pour un placement, le préavis du chef de groupe est nécessaire. a toujours respecté cette règle avec La décision de retirer la garde de l'enfant aux parents est prise par le juge de paix qui leur confie le mandat d'en organiser les modalités. Le témoin se souvient que dans le cas de la famille , a fait l'objet de menaces de mort. Il ne se souvient plus si d'autres intervenants ont été menacés, ni

comment s'est faite la dénonciation pénale de . En principe, elle aurait dû émaner de la direction, mais la pratique n'était pas très claire. A cette époque, le foyer "Carrefour 15-18" n'offrait pas un cadre très strict pour la prise en charge d'adolescents. Le témoin confirme que avait le souci de bien faire son travail et, en ce sens, il était perfectionniste. Il avait souvent besoin d'être tranquilisé sur les démarches qu'il avait effectuées. Il était ouvert et réceptif aux critiques de

. Ce dernier a constaté qu'en raison de son souci de bien faire, rédigeait parfois des rapports trop longs, c'est pourquoi ils ont travaillé ensemble pour y remédier. Le témoin estime qu'il n'y a pas eu de placements intempestifs lorsqu'il était chef de groupe à Yverdon. En revanche, il est possible que des placements aient été écourtés, car les circonstances s'étaient modifiées. Les difficultés rencontrées avec dans la gestion des situations à long terme étaient plus importantes que pour ses collègues. Toutefois, ces derniers en connaissaient aussi, liées à leur surcharge de travail. Bien que ait eu une forte personnalité, le témoin n'a toutefois pas le souvenir que ce dernier n'ait pas laissé ses collègues s'exprimer dans le cadre des colloques des assistants sociaux.

a quitté le poste de responsable d'Yverdon, Orbe et Prilly, car sa postulation pour diriger une unité d'urgence (UNAB) avait été acceptée. Il a été remplacé par qu'il connaissait, et avec lequel il avait des divergences de vues sur la manière de travailler, mais aucun conflit personnel. A cette époque, ils avaient discuté avec pour qu'il travaille avec , mais cela n'est s'est pas fait pour des raisons dont le témoin ne se souvient pas.

est actuellement retraité. Il a dirigé le SPJ de 1991 à 2001, année au cours de laquelle il a pris sa retraite. Pendant cette époque, il a eu de fréquents contacts avec . Il se souvient que, dans le cadre du SPJ; le demandeur avait suivi une formation dans le domaine de la santé, puis une formation en cours d'emploi dans le secteur social. Il se rappelle également que lorsque

a été affecté au centre social du Nord vaudois, plus précisément comme assistant social du SPJ mais dont la logistique était gérée par le centre social du Nord vaudois, il était connoté très positivement. Cette affectation s'est faite dans le cadre du processus de régionalisation de l'action sociale. Au début, était très enthousiaste et apportait du dynamisme au groupe des assistants sociaux, ainsi qu'aux relations interprofessionnelles de la région. Le témoin a le sentiment que

a été influencé progressivement par ses formations en cours d'emploi, notamment par des théories relatives à l'introduction de la systémique dans le travail

de l'assistant social. La recherche théorique est devenue plus importante que le traitement du cas lui-même. Par exemple, le témoin se souvient avoir assisté à un entretien de [redacted] avec une famille originaire de l'ex-Yougoslavie qui connaissait de très grandes difficultés. Le demandeur avait dessiné un génogramme afin de leur donner une explication de leur situation, mais cette dernière ne pouvait pas être comprise par les intéressés et n'avait donc pas d'utilité pour eux. Cette problématique a entraîné une impossibilité pour [redacted] de gérer correctement son temps, c'est pourquoi il était toujours suroccupé. Dès le moment où le témoin a porté une critique sur le travail de [redacted], ce dernier s'est posé en victime. M. [redacted] a le sentiment que le demandeur s'estimait comme un très bon assistant social et qu'il lui était impossible d'entendre qu'il ne l'était pas. Il pense que la meilleure solution aurait été de déplacer [redacted] dans le domaine de la santé, par exemple, où il aurait été plus à l'aise. Les critiques envers [redacted] lui ont été adressées par oral et par lettre, comportant un avertissement, mais comme le témoin n'était pas l'autorité d'engagement, la décision ne lui appartenait pas. Ce dernier se souvient qu'il y a eu des discussions avec [redacted] au sujet d'un éventuel déplacement, mais il était hors de question pour lui de quitter la fonction d'assistant social. Il avait cependant été question d'un déplacement au groupe des placements familiaux (familles d'accueil), toutefois cette solution a été refusée par [redacted]. Le témoin a dû faire face à plusieurs reprises à des appels au secours des collègues de [redacted], qui étaient fatigués et stressés par l'agitation de celui-ci, ainsi que par son manque d'écoute. Il se souvient avoir passé plusieurs soirées à discuter avec les membres de ce groupe, hors la présence du demandeur, pour trouver des solutions. Il y a eu des plaintes au sujet de [redacted] de l'école, de la Justice de paix et des institutions avec lesquelles le SPJ travaille. [redacted], responsable du centre social, s'est également plaint de cet état d'agitation permanent. Pour sa part, le témoin estime ne pas avoir harcelé [redacted]. Il avait de l'estime pour lui en tant que personne, mais il y avait des choses qui n'allaient pas professionnellement. Comme le demandeur s'est érigé en victime, toute critique était perçue comme un harcèlement, alors que le témoin voulait au contraire l'aider. Ce dernier n'a pas rencontré de personnes qui harcelaient au sein du service, ni à l'extérieur. Cependant, à l'évocation du nom de [redacted] auprès des professionnels qui travaillaient avec le SPJ, cela suscitait soit un ricanement, soit une lassitude. Pour remédier à cette situation, ils ont parlé avec [redacted], mais ce dernier ne pouvait pas entendre et s'estimait victime du système. A la suite de la lettre d'octobre 1996 envoyée à [redacted] lui annonçant l'intention du Chef de Département de mettre un terme aux rapports de service, le témoin n'a pas

mis en œuvre d'enquête administrative. Cela était dû au fait qu'il y avait plusieurs problèmes qui se posaient en même temps, et qu'il espérait que le changement de chef de groupe permettrait une stabilisation de la situation. Il ne se souvient pas de la suite qui a été donnée à cette procédure. Il y avait effectivement une surcharge de travail pour l'ensemble du service et, par conséquent, pour le groupe d'Yverdon, qui se traduisait par des dossiers trop longtemps non actifs. Le nombre de dossiers par assistant social était également trop important et le problème d'organisation et de gestion du temps de travail de [redacted] ne lui permettait pas de faire face à cette surcharge. Il y avait donc partiellement une faussé surcharge. Pour faire face à cette surcharge, ils ont cherché à améliorer l'organisation du travail, à obtenir des renforts auprès du Chef du Département compétent et ils ont interpellé les autorités de tutelle, afin que le nombre de mandats soit diminué. Ils ont été entendus, ce qui a conduit à une amélioration de la situation, mais cette dernière n'était pas encore suffisante. Le témoin ne se souvient pas pourquoi, en janvier 2001, il s'est opposé à la reprise du travail de [redacted] à 50%. Mais il estime de manière générale que le type d'activité est incompatible avec une atteinte à la santé de type psychique et il aurait par conséquent aujourd'hui, la position de refuser un travail à temps partiel pour un cas de ce genre. Il n'a pas le souvenir d'avoir été confronté à d'autres cas identiques. Compte tenu du type d'atteinte à la santé dont souffrait [redacted], il a estimé que ce dernier devait prendre de la distance par rapport à ses dossiers, laquelle ne pouvait être obtenue que par une interdiction d'accès à ses dossiers. Le témoin ne se souvient plus sous quelle forme cette décision a été communiquée à [redacted]. Enfin, il précise que les membres du groupe d'Yverdon appréciaient le demandeur comme personne, mais que ce dernier était envahissant. Il y avait donc une ambivalence des sentiments à son égard.

[redacted] est assistant social à Yverdon-les-Bains. Il était déjà directeur au centre social d'Yverdon en 1989 lorsque [redacted] a été affecté à cette région en compagnie de deux autres collègues, en qualité d'assistant social. Au début, le témoin a animé les colloques interdisciplinaires, réunissant les assistants du SPJ et ceux qui intervenaient dans le domaine de l'aide social. Par ailleurs, [redacted] avait son bureau à proximité de celui du témoin, jusqu'à ce qu'il quitte son poste. Les collaborateurs/trices de [redacted] se plaignaient régulièrement de l'agitation ou de la confusion qui régnait dans l'organisation du travail de [redacted]. Par exemple, lorsque [redacted] démarrait un dossier, il prenait contact avec différentes institutions, mais ne donnait pas forcément suite à leurs messages ou

leurs appels. Il était capable de consacrer deux ou trois jours exclusivement à un nouveau dossier et de négliger le suivi de ses autres affaires, ce qui retombait sur le personnel de . Alors que le travail social demande une certaine distance par rapport au cas traité, le témoin estime que avait de la peine à gérer ses émotions et cela générait une forme de tension parmi les autres collaborateurs. Il n'a pas le sentiment d'avoir harcelé ou d'avoir été témoin d'un processus de harcèlement contre lui. Il a assisté à des discussions ou à des débats entre et ses collègues et a constaté que lorsque ce dernier était mis en cause dans son travail, il se posait en victime, estimant que tout le monde était contre lui. Le témoin a le sentiment qu'il y avait une certaine fatigue dans son entourage et que passait beaucoup de temps à se plaindre de sa surcharge de travail. Par rapport au courrier envoyé à avec copie au SPJ en 1995, le témoin s'est senti le droit de lui faire part de critiques dans la mesure où son comportement avait des répercussions sur ses collaborateurs. De plus, il était plus au courant que ses supérieurs hiérarchiques. Il estime, en outre, qu'il avait le devoir d'informer le SPJ de cette situation. Cependant, il conteste qu'il y ait eu un conflit de personnes entre et lui-même. Aujourd'hui, l'organisation du centre social régional a été clarifiée et il n'a pas plus aucun contact organisationnel avec le SPJ. Le témoin estime que le départ de a entraîné un changement palpable du climat de travail et a ramené une certaine sérénité.

, actuellement retraitée, a été directrice des établissements scolaires d'Yverdon de 1986 à 1998. Elle a rencontré lorsqu'il a été affecté comme assistant social dans la région d'Yverdon-les-Bains, sauf erreur en 1989. Elle a fait partie, depuis 1990 environ, du groupe d'information (ci-après: GIF) qui avait pour mission de créer des réseaux entre les différents intervenants de l'action sociale et du domaine médical. faisait également partie du GIF. a été en contact avec , lorsqu'il a traité des cas d'élèves qui se trouvaient dans des établissements qu'elle dirigeait. Dans les cas qu'elle a eus à traiter avec , elle estime qu'il a bien fait son travail. Il mettait beaucoup d'énergie et beaucoup d'envie à traiter ces cas. Elle précise cependant que son intervention se situait au début de la procédure, même si les retours qu'elle avait de la suite des opérations étaient également bons. Elle n'a pas le souvenir de cas où l'intervention de ait été inadéquate. Par contre, il donnait toujours l'impression de courir, c'était une personne "speed". Elle a entendu des remarques négatives de la part de certains de ses collègues au sujet de , notamment

concernant l'agitation de ce dernier, mais elle n'a pas approfondi cet aspect. Elle confirme qu'elle réfléchissait depuis longtemps à la mise en place d'une structure de réseaux telle qu'elle a été possible avec l'arrivée de [redacted] et de ses collègues. Ce dernier a apporté beaucoup d'enthousiasme à ce projet et des idées constructives. La mise en place du GIF répondait à un besoin, notamment pour les enseignants. Cela a entraîné une augmentation des demandes et donc une augmentation de travail pour les assistants sociaux notamment. Dans le cadre du GIF, [redacted] n'avait pas de mandat spécial, mais participait comme les autres à la réflexion générale. [redacted] ignore si ce dernier était soutenu par sa hiérarchie dans le cadre de cette démarche. Elle se souvient que [redacted] s'était plaint de sa surcharge de travail auprès d'elle, tout comme d'autres assistants sociaux d'ailleurs.

[redacted] est actuellement retraité. Auparavant, il exerçait la fonction de délégué à la prévention des mauvais traitements envers les enfants. Il a travaillé avec [redacted] pendant quelques mois, mais n'avait pas de lien particulier d'amitié avec ce dernier. L'unité du témoin comprenait une secrétaire et lui-même. Celui-ci collaborait régulièrement avec des personnes de la CCNT, et lorsqu'il a entendu dire qu'il y avait quelques problèmes concernant [redacted] dans son service, il s'est proposé pour travailler avec lui. C'est ainsi que le demandeur a rejoint l'unité du témoin. Son travail consistait à préparer des interventions pour des conférences, mettre sur pied des réunions et proposer des tabelles pour pouvoir classifier les mauvais traitements. Le témoin se souvient que [redacted] était parfois un peu tendu et qu'il lui était difficile de surmonter ce qui s'était passé avant de rejoindre l'unité, mais ils n'en n'ont pas parlé ensemble. Par la suite, [redacted] a dû s'occuper de l'évaluation de la situation des mères françaises, car le SPJ lui avait demandé d'intervenir dans cette affaire. Cette dernière était plutôt liée au Comité international pour la dignité de l'enfant, dont le témoin était le fondateur et avait occupé un rôle dirigeant; raison pour laquelle [redacted] n'a plus été rattaché à son unité suite à cela. Le témoin considère le demandeur comme une personne loyale, originale, avec beaucoup d'emphase, ainsi que des idées nouvelles, ce qui a parfois causé des problèmes avec d'autres assistants sociaux. Il fallait parfois modérer [redacted] dans son enthousiasme, mais cela ne posait pas de problème au témoin, qui était satisfait du travail de celui-ci. Les difficultés rencontrées par [redacted] avant son arrivée dans l'unité du témoin étaient liées au fait qu'il était original et qu'il essayait de défendre ses idées, ce qui engendrait des conflits avec d'autres assistants sociaux. Lorsque le demandeur était dans l'unité du témoin, ce

dernier n'a pas eu l'occasion de le voir travailler sur le terrain, car il l'aidait au bureau à mettre en place différents concepts, notamment des évaluations de signalement qui lui étaient directement destinées.

est médecin psychiatre. Elle suit le demandeur depuis le 5 mai 2003, car il présentait un état dépressif sévère et demandait de l'aide, donc ses amis lui avaient conseillé de consulter un médecin à ce sujet. L'état dépressif était lié au fait qu'il avait été interdit de dossiers, pour une raison qu'il ignorait, depuis septembre 2002 et que suite à cela, il n'avait pas de nouvelles de son employeur. Son état de santé variait en fonction de l'évolution de sa situation professionnelle. a prescrit des médicaments au demandeur, soit un antidépresseur et des anxiolytiques. Cela lui a permis de sortir un peu de chez lui et de reprendre quelques activités. N'ayant toujours pas eu de nouvelles au 15 juin, comme convenu avec ses supérieurs, l'état de n'a pas évolué.

a donc écrit au médecin cantonal pour qu'il intervienne. En avril 2004, ce dernier lui a dit qu'il n'avait toujours pas de nouvelles de or cette attente compromettait l'avancée du traitement. En effet, était abattu, manquait d'énergie, d'envie et de motivation. Il rencontrait des problèmes de mémoire et une perte d'estime de lui-même. Il ruminait le passé et se demandait ce qu'il avait pu faire de mal. En mai 2004, a reçu de la part de une longue liste de reproches, auxquels il devait répondre dans un certain délai. En voyant cette liste, a compris que le demandeur ne serait pas en mesure d'y répondre dans son état, car le contexte était hostile et anxiogène pour lui. Cela s'est soldé par un licenciement avec effet immédiat en juillet 2004. L'état de santé de s'étant péjoré suite à cette nouvelle, le témoin a dû demander de l'aide au CMS, qui lui a fourni un soutien pour les activités quotidiennes de la vie et pour la gestion des tâches administratives. En février 2005, a appris que sa compagne était enceinte, ce qui lui a compliqué la vie, car dans son état, il lui était difficile de faire face à cette responsabilité. Peu après, a appris qu'il souffrait d'un cancer du colon. Il a dû entamer un long traitement jusqu'en janvier 2007 et s'est retrouvé entre la vie et la mort. Pendant cette période, a gardé le contact avec mais le suivi n'était pas aussi régulier qu'au début. Il a néanmoins continué le traitement qu'elle lui avait donné pour sa dépression. Par la suite, son état de santé psychique s'est amélioré, mais les symptômes anxio-dépressifs d'intensité moyenne étaient toujours présents. Le témoin ne peut pas dire si l'évolution aurait été plus favorable sans ce problème de

cancer, mais elle ne pense pas que le demandeur soit en état de travailler dans son activité précédente, indépendamment du problème physique. A son avis, les événements survenus sur le lieu professionnel du demandeur représentaient un grand facteur de stress pour lui. Elle sait également qu'il avait déjà été auparavant en incapacité de travailler à cause des problèmes rencontrés sur son lieu de travail.

Selon l'interdiction de travailler imposée au demandeur sans autres précisions a contribué à l'établissement de son état anxio-dépressif. C'est une dépression réactionnelle, engendrée par un événement générateur de stress qui fait tomber la personne malade. Même si la personne considérée était plus faible qu'une autre, elle ne serait pas tombée malade sans ce facteur de stress.

précise cependant que a rencontré d'autres difficultés au travail auparavant, ce qui pourrait expliquer pourquoi l'événement de l'interdiction a eu un tel effet sur lui. Le témoin ne partage pas l'opinion du Dr en effet, elle ne parlerait pas de personnalité narcissique, mais de traits narcissiques ou de fragilité narcissique. La personnalité narcissique concerne des personnes qui cherchent l'approbation, utilisent les autres, etc. Alors que l'expression "traits narcissiques" signifie que la personne a peu d'estime d'elle-même, ce qui peut la rendre plus vulnérable par exemple face aux critiques, mais elle ne remplit pas les autres éléments de la personnalité narcissique. En général, les traits de personnalité apparaissent vers la fin de l'adolescence, début de l'âge adulte.

n'est pas non plus d'accord avec la conclusion de l'expert, car elle estime que les événements sur le lieu de travail ont influencé de manière importante l'évolution de santé du demandeur.

est pédopsychiatre. Il a connu en 1989 dans le cadre professionnel, en tant que chef de clinique au Service médico-pédagogique, devenu par la suite le Service de psychiatrie pour enfants et adolescents (SPEA). Il habite également dans le même village que le demandeur, qu'il croise parfois. Il sait qu'un conflit l'oppose au SPJ, mais il ne connaît pas les détails de celui-ci. Il a pu suivre l'évolution de son état de santé, mais il n'est pas son patient. Sa collaboration avec était assez intense lors du projet pilote sur la maltraitance de l'enfant. Il s'agissait d'améliorer la prise en charge et la détection de la maltraitance par différents professionnels. Le demandeur s'est beaucoup engagé dans ce travail. Il était enthousiaste et voulait faire avancer cette cause. Le témoin ne sait pas si était compris et soutenu par sa hiérarchie, car il s'agissait d'une période de changements au niveau de l'organisation. Le demandeur avait une

attitude volontaire, mais il fallait parfois le freiner. C'était une personne avec qui on pouvait dialoguer. Le témoin était, quant à lui, satisfait de leur collaboration, mais il ne sait pas ce qu'il en était des autres collaborateurs.

est médecin psychiatre. Il a travaillé pour le Service médical régional de l'Al de mai 2001 à décembre 2004. Il a suivi le demandeur du mois de mai 2000 à février 2002. Il avait entendu parler des problèmes rencontrés par sur son lieu de travail. Après avoir été traité par son médecin généraliste qui lui avait prescrit un arrêt de travail, le demandeur a consulté le témoin, car il rencontrait des troubles dépressifs et anxieux en lien avec des problèmes rencontrés sur son lieu de travail. Il était triste, angoissé et cela se traduisait par des troubles somatiques tels que troubles du sommeil, difficultés de concentration, etc. Le témoin a mis en arrêt de travail du 16 mai 2000 au 15 janvier 2001. Ce dernier aurait ensuite dû recommencer à travailler, mais l'accès à son travail lui a été refusé jusqu'en novembre 2001. Le témoin ne peut pas dire si d'avoir remis le demandeur à son poste aurait nui à sa santé. A son avis, le fait qu'il soit resté chez lui n'était pas bon. Il aurait été meilleur pour le processus de guérison qu'il puisse se confronter aux difficultés rencontrées. Le fait de priver le demandeur de son travail était proche du mobbing. Le témoin avait rencontré le demandeur dans le cadre professionnel avant de devenir son psychiatre; il pense que celui-ci était impliqué dans son travail et qu'il était apprécié des parents qu'il suivait. n'a pas connaissance de l'expertise médicale du Dr , cependant les conclusions de ce dernier lui semblent correctes. Il faut se demander si les troubles dépressifs récurrents de correspondent à une décompensation de sa personnalité ou s'ils ont une origine externe. Dans son cas, le témoin a plutôt constaté des troubles en réaction à sa situation professionnelle au SPJ. S'il n'y a pas de facteur de stress, on ne développe pas de trouble dépressif. Le témoin confirme que le travail social au sein du SPJ est stressant et qu'il est plus difficile de faire son travail si l'on est contré par sa hiérarchie, ce qui a été le cas de . Les traits narcissiques n'ont pas nécessairement une influence sur les relations avec les collègues. En ce qui concerne le demandeur, pense qu'il s'est dévoué à sa tâche et que cela a pu déranger, mais il ne s'agit pas à son sens de symptômes narcissiques ou de troubles de la personnalité. La guérison de s'est faite lentement, car le processus de deuil n'a pas été facile à faire, notamment à cause de la longue période où il n'a plus pu travailler et à ses problèmes physiques, soit l'hypertension et l'épuisement. L'arrêt de travail a été très mal vécu du fait que

était très impliqué dans sa profession, raison pour laquelle le témoin en est arrivé à la conclusion qu'il fallait qu'il reprenne à temps partiel pour garder un lien avec celui-ci.

est directeur de la fondation la Rambarde. Il a collaboré avec dans les années 90 lorsque celui-ci était assistant social et que lui était responsable de lieu d'accueil pour des adolescents. Leur relation était compliquée, car le demandeur s'impliquait beaucoup dans les affaires qu'il traitait, ce qui conduisait parfois à des incompréhensions ou des désaccords quant aux stratégies d'intervention. Il avait tendance à faire seul des choses qu'il avait été décidé de faire à plusieurs. Le témoin se souvient d'ailleurs d'une intervention menée par deux collègues, et , qui avait abouti à une situation compliquée en raison de la manière dont avait mené les choses. Ils n'arrivaient pas à se mettre d'accord sur la façon de travailler. La collaboration entre le demandeur et l'institution était compliquée et il était difficile de se mettre d'accord sur des stratégies d'intervention. Et même lorsqu'un accord était finalement trouvé sur la façon de faire, décidait parfois d'agir différemment. Ce dernier faisait partie d'une catégorie de travailleurs sociaux qui avait pris l'habitude de faire les choses seule et au moment de mettre les choses en commun, cela causait des complications.

e) En cours d'instruction une expertise du demandeur a été ordonnée et le Docteur a été désigné comme expert. Il a déposé son rapport le 12 mars 2007, dont on extrait ce qui suit:

" (...).

En résumé, la psychométrie montre une humeur légèrement déprimée, sans composante anxieuse. Pas d'autres éléments psychopathologiques. Ces résultats sont conformes à l'impression clinique donnée par les plaintes subjectives et les constatations objectives (...).

Diagnostic, selon la CIM-10

Au cours de sa vie a présenté plusieurs dépressions anamnestiques, dont certaines sont bien documentés (sic), d'autres non. Ces épisodes dépressifs ont motivé des traitements spécialisés ambulatoires (antidépresseurs, psychothérapie) et hospitaliers (une fois, en 2005), et des arrêts de travail souvent longs (plusieurs mois, jusqu'à deux ans pour le dernier). Le diagnostic clinique correspondant à ce type d'évolution est celui de Trouble dépressif récurrent. Il est probable que le premier épisode remonte à l'âge de 16 ans, après le décès du père de l'expertisé. Vu le contexte particulier, l'épisode relaté par l'expertisé pourrait avoir correspondu aux manifestations du deuil et non à une "vraie" dépression. Cependant, le fait que la direction de l'école où l'adolescent était interne ait adressé

ce dernier au médecin de l'établissement suggère que l'état de l'adolescent dépassait les limites d'une réaction de deuil normale.

Pour ce qui est des épisodes dépressifs traités par le Dr [redacted] entre 1997 et 2001, il est difficile de les qualifier car le Dr [redacted] ne formule pas un diagnostic standard, et il n'a pas donné suite à ma demande de précisions. L'expression "évolution anxieuse et dépressive secondaire à des difficultés professionnelles" qu'il utilise dans un rapport suggère un diagnostic de trouble "réactionnel", donc moins sévère qu'un véritable épisode dépressif au sens de la CIM-10. Toutefois, la durée de l'arrêt de travail qu'il a prescrit à son patient fait penser que la dépression dont souffrait son patient atteignait bel et bien le degré d'un vrai épisode dépressif.

Le dernier épisode, qualifié de sévère, remonte au printemps 2005 et semble avoir duré avec la même intensité jusqu'à l'automne de la même année. En 2006, l'humeur est plus difficile à évaluer en raison de la découverte du cancer du rectum. Pour ce qui est de l'état actuel, il existe quelques manifestations de dépression légère (quelques symptômes subjectifs, pratiquement pas de signes objectifs), et la psychométrie est compatible avec un état dépressif léger. Contrairement au Dr [redacted], qui estime qu'actuellement son patient présente encore une dépression moyenne à sévère, je conclus pour ma part à un syndrome dépressif léger. Je retiens donc le diagnostic de Trouble dépressif récurrent, épisode actuel léger.

Les épisodes dépressifs répétés de [redacted] surviennent sur un "terrain" particulier, une personnalité marquée à la fois par des exigences très élevées vis-à-vis de soi et des autres et par une grande fragilité sous-jacente de l'estime de soi, particulièrement mise en évidence lors des épisodes dépressifs. La fragilité de l'estime de soi est "sur-compensée" (sic) par une perception quelque peu grandiose de soi. On voit quelques exemples de cela dans les rapports de travail de l'expertisé, par exemple lorsqu'à plusieurs reprises il s'estime mieux placé que ses supérieurs pour évaluer la gravité d'une situation, au point de décider de lui-même de prendre des mesures contre l'avis explicite de sa supérieure (affaire de la "grève de la faim"). Ce type de fonctionnement et d'image de soi correspond à ce qu'on appelle une personnalité narcissique. Le caractère narcissique apparaît parfois dans le présent examen, par exemple lorsque l'expertisé déclare que pour le moment il est incapable d'envisager une reprise d'activité professionnelle car il ne peut toujours pas faire confiance à un supérieur, sans mettre en question un instant ses propres responsabilités, en particulier sa difficulté à se mettre des limites. Le diagnostic de Trouble de la personnalité au sens clinique est difficile car il exige une observation prolongée du sujet, ou des documents probants, puisque ce diagnostic exige la présence constante du dysfonctionnement psychologique depuis le début de l'âge adulte. Dans le cas de [redacted], il paraît probable que le fonctionnement narcissique remonte au début de l'âge adulte, au vu de ses difficultés récurrentes à gérer les situations conflictuelles (dans son couple, comme infirmier-chef puis au SPJ) et de l'hyperactivisme professionnel forcené ("burnout") et, de là, à la dépression. On peut donc considérer comme probable la présence d'une certaine vulnérabilité personnelle, sous la forme d'une Personnalité narcissique. Ce point a été aussi relevé par le Dr [redacted]. La fragilité de l'estime de soi qui caractérise la Personnalité narcissique a représenté un terrain favorable à l'éclosion du Trouble dépressif récurrent (...).

Capacité de travail

Actuellement, l'humeur est légèrement dépressive et reste fragile (cf Constatations objectives), surtout en raison de la fragilité de l'estime de soi liée à la Personnalité narcissique. Intrinsèquement, l'état psychique actuel de [redacted] ne

recherche en psychiatrie: la CIM-10 de l'OMS (1992) et le DSM-IV TR de l'American Psychiatric Association (2000, version française 2004). Ces troubles sont appelés troubles "réactionnels" ou "de l'adaptation". Ils sont peu sévères et limités dans le temps (6 mois pour le DSM-IV, deux ans pour la CIM-10). Il y a deux exceptions à la règle qui veut que les troubles principalement imputables à des facteurs extérieurs soient modérés et non durables:

- l'état de stress post-traumatique
- les atteintes organiques du cerveau provoquées par un agent extérieur.

Dans ces deux cas, il s'agit d'affections qui peuvent être sévères et durables et dans lesquelles on admet que les facteurs extérieurs jouent un rôle prédominant. Or ne souffre ni d'un état de stress post-traumatique ni d'une atteinte psycho-organique. Dans mon premier rapport, à la page 21, j'avais déjà énoncé ces principes, qui m'avaient amené à estimer que les conditions de travail ne pouvaient pas être considérées comme "la" cause des troubles psychiques de

Il est probable que les conditions de travail, comme je l'ai écrit dans mon premier rapport (p.24), ont contribué de manière limitée aux troubles psychiques, mais ne peuvent expliquer l'importance et la durée de ceux-ci.

Je tiens à préciser que, dans le champ scientifique, les connaissances ne sont jamais acquises définitivement, mais sont remplacées lorsque des connaissances nouvelles rendent mieux compte des phénomènes observés. De nombreuses études sont parues et continuent à paraître sur le sujet des causes des troubles psychiques, et notamment du rôle des conditions de travail, qui deviennent plus pénible psychologiquement dans les entreprises d'aujourd'hui. Néanmoins je pense qu'il est raisonnable, dans une expertise, de s'en tenir aux notions solidement établies et majoritaires dans la communauté scientifique.

(...).

3.2 Comment l'expert peut-il expliquer que lors de la réunion annuelle de l'Association américaine de Psychiatrie le 23 mai 2006 à Toronto, l'un des sujets traités était précisément le lien entre le harcèlement psychologique au travail et la dépression, notamment?

Comme indiqué précédemment, les connaissances scientifiques sont en permanence remises en question par de nouvelles études. Il est donc tout à fait normal et souhaitable que de nouvelles études investiguent tous les sujets, et les prochains manuels de référence intégreront les données nouvelles qui auront été validées par des recherches solides.

4. Existe-il (sic) des troubles psychiques, à l'exception des troubles causés par des facteurs organiques (maladies organiques, substances chimiques) et en dehors du stress post-traumatique, qui peuvent être imputés à une seule et unique cause?

A ma connaissance, aucune affection psychique, même celle qui sont citées, ne peut être imputée à une seule et unique cause. Certaines affections, comme celles que vous citez, ont un facteur étiologique considéré comme prédominant. C'est ainsi que même dans le cas de l'état de stress post-traumatique on admet qu'il existe souvent une vulnérabilité personnelle particulière (à l'exception des traumatismes particulièrement catastrophiques ou prolongés).

5.1 Si de nombreux facteurs (biochimiques, génétiques, psychosociaux, etc.) sont associés à l'apparition de la dépression, est-il possible de faire une distinction claire entre facteurs causals et facteurs déclenchants?

Les facteurs "déclenchants" font partie des facteurs étiologiques (ou "causes"), dont le cumul est généralement nécessaire pour qu'un trouble psychique (ou une autre maladie) apparaisse et s'installe dans la durée.

(...).

5.3 Si oui, des conditions de travail délétères peuvent-elles représenter un facteur causal et dans quel cas de figure?

Comme je l'ai déjà indiqué, de telles conditions peuvent représenter un facteur contributif, mais on admet qu'en général ce facteur ne suffit pas pour provoquer une véritable dépression au sens clinique. D'autres facteurs doivent être présents, en particulier une vulnérabilité personnelle au niveau psychologique et/ou biologique, pour qu'un véritable épisode dépressif, et à plus forte raison un trouble dépressif récurrent, apparaisse et surtout persiste. On voit d'ailleurs bien, dans le cas de , que le trouble dépressif a commencé bien avant que l'expertisé soit confronté aux conditions de travail rencontrées à Yverdon, et qu'il s'est manifesté dans des contextes (sic) personnels et professionnels divers.

5.4 Si non, comment peut-on exclure que les conditions de travail ne causent pas de dépression?

Il ne s'agit pas d'exclure, mais de reconnaître un rôle limité à l'influence des conditions de travail.

(...).

7. L'expertisé présente-t-il des symptômes analogues à l'ESPT tels que définis dans cette étude?

Non. mentionne qu'il a parfois encore des réminiscences de situations professionnelles problématiques. Mais ces réminiscences n'ont pas le caractère précis, sensoriel et stéréotypé des "flash-backs" de l'ESPT, et les autres critères diagnostiques de l'ESPT sont absents.

(...).

9. Si la majorité des troubles psychiques, dont la dépression, ont des origines multifactorielles, est-il exact que l'on peut classer les différents facteurs impliqués en facteurs non-modifiables (sic) et facteurs modifiables?

Cette notion de facteurs modifiables et non modifiables est utilisée en épidémiologie pour classer les "facteurs de risque" des maladies. Elle peut être utile dans l'activité médicale au quotidien, par exemple pour apprendre au patient à repérer les facteurs qui dépendent de lui, et à s'en occuper, et à se protéger et s'accommoder au mieux des facteurs qui ne dépendent pas de lui. Je n'ai pas connaissance d'une adaptation spécifique de ce modèle au classement ou au traitement des différentes formes de dépression.

(...).

Dans le cas de l'expertisé, existe-t-il des facteurs modifiables autres que les conditions de travail qui ont contribué à la dépression récurrente diagnostiquée?

Je n'utilise pas la classification des facteurs modifiables et non modifiables pour qualifier une dépression. Je ne peux donc pas répondre à la question. Vous pouvez vous référer à la discussion du diagnostic (p. 18 et suiv. de mon premier rapport) si vous voulez des détails sur le trouble dépressif de

(...).

13. L'expert estime qu'en cas de mobbing la personne porte une part de responsabilité (p.20) dans le "conflit". S'agit-il réellement d'une responsabilité au sens où la personne doit pouvoir répondre de son comportement, faits ou gestes, ou simplement d'un rôle, au sens d'un élément contributif, sans pour autant que l'on puisse accuser la personne d'être responsable d'une situation.

La notion de responsabilité est amenée ici pour apprécier la sévérité du facteur de stress représenté par les conditions de travail. Est considéré comme

facteur de stress un élément ou un événement extérieur au sujet, qui le subit et qui doit s'y adapter. Dans la mesure où le harcèlement comprend une partie qui dépend de l'extérieur (contexte professionnel) et une partie qui dépend du sujet lui-même (son attitude dans ce contexte), seule la partie "extérieure" est assimilable à un facteur de stress. Il n'est nullement question d'accuser qui que ce soit de quoi que ce soit. En thérapie la notion de "responsabilité" est utile pour mieux cibler le traitement (voir la réponse à la question 9).

(...).

15.1 Est-il possible que les troubles psychiques du patient puissent être à l'origine des éléments évoqués [attitude dramatisante et émotionnelle, manque de suivi, pas de remise en question, rigidité, retards, etc.]? Si oui, quels éléments sont-ils concernés?

L'attitude dramatisante, le manque de suivi, la rigidité, peuvent être partiellement en rapport avec la personnalité narcissique. Mais en soi un trouble de la personnalité n'empêche pas la personne d'exercer son activité professionnelle. Il faut que le sujet prenne sur lui de corriger les effets de sa personnalité pour qu'ils n'interfèrent pas avec son activité professionnelle. Il revient également à la hiérarchie de mettre en garde l'employé en cas d'écarts de comportement dans son travail, voire le sanctionner le cas échéant.

15.2 Concernant les reproches qui ne pourraient pas découler de la dépression du patient, existe-t-il d'autres causes identifiables et si oui, lesquelles?

Les reproches ne sont pas en rapport avec la dépression. Je pense que quand la dépression a atteint un seuil alarmant, interférant avec l'accomplissement des tâches professionnelles, les médecins traitants (Dr puis Dr) ont prescrit un arrêt de travail. J'ai indiqué dans la réponse précédente que certains comportements reprochés à l'expertisé dans son travail peuvent être mis en relation avec la personnalité narcissique. Les autres comportements reprochés ne relèvent probablement pas du domaine médical.

16.1 Quelle est la prévalence dans la population générale de personnalités narcissiques?

Selon le DSM-IV, elle serait de moins de 1%, et de 2 à 16% chez les personnes consultant les dispositifs de soins psychiatriques.

16.2 La personnalité narcissique est-elle, selon l'expert, un trait de caractère particulièrement fragile et vulnérable dans le contexte du travail exercé par l'expertisé.

Elle rend l'exercice d'une activité professionnelle (mais aussi de la vie sociale et affective) un peu plus difficile que pour les personnes qui n'en souffrent pas. La difficulté est probablement la même quel que soit le contexte professionnel. Une personne travaillant dans le domaine de l'aide ou du soin doit être particulièrement attentive à ce que les éléments problématiques de sa personnalité n'interfèrent pas avec son activité professionnelle, en particulier les aspects relationnels.

17. Selon les médecins de l'AI l'affection invalidante dont souffre l'expertisé est le cancer du rectum. Le trouble dépressif est en revanche une maladie associée. A quels éléments (pathologies, événements ou tout autre fait) selon l'expert, est-elle en fait associée?

Cette question s'adresse aux médecins de l'AI. Selon moi, ils voulaient dire que la maladie principalement invalidante était le cancer, et non le trouble dépressif récurrent, considéré comme affection additionnelle".

f) A l'issue de la dernière audience, les plaidoiries ont, d'entente entre les parties, été remplacées par le dépôt simultané de mémoires de droit.

e) Suite au décès du Vice-président , le soussigné a repris la présente cause, sans procéder à une nouvelle instruction, ce que les parties ont admis. Interpellées, elles ont également consenti à ce qu'un jugement directement motivé leur soit notifié.

EN DROIT :

I. Conformément à l'art. 14 de la Loi 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, sauf exception non réalisée en l'espèce, pour connaître, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de la LPers ainsi que de la loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (RS 151.1) dans les rapports qui lient les employés de l'Etat de Vaud à ce dernier.

Selon l'art. 16 al. 3 LPers, l'action se prescrit par un an lorsqu'elle tend exclusivement à des conclusions pécuniaires fondées notamment sur une résiliation du contrat et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est devenue exigible ou dès la communication de la décision contestée.

En l'occurrence, le demandeur a été licencié avec effet immédiat le 7 juillet 2004. Dès lors, l'action introduite par demande du 3 septembre 2004, l'a été dans le délai de l'art. 16 al. 3 LPers, soit en temps utile.

II. a) Le demandeur a pris une conclusion en paiement de la somme de 91'860 fr. due à titre d'indemnité pour résiliation injustifiée des rapports de travail selon l'art. 60 LPers, plus intérêt à 5% l'an dès le 8 juillet 2004, ainsi qu'une autre en paiement de la somme de 28'578.65 fr. due à titre de salaires dès le 8 juillet 2004 jusqu'au 3 octobre 2004, plus intérêt à 5% l'an dès le 8 juillet 2004.

b) Selon l'art. 61 Lpers, L'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, toutes les circonstances qui, selon les règles

de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

De jurisprudence constante, le Tribunal de céans a toujours appliqué la définition de justes motifs de l'art. 337 du Code des obligations (ci-après : CO; RS 220) et la jurisprudence y relative, lorsqu'il s'agissait d'appliquer l'art. 61 Lpers. Cette appréciation est également partagée par la Chambre des recours du Tribunal cantonal, notamment en raison de la similitude de rédaction des deux dispositions (voir à cet égard arrêt de la Chambre des recours du 26 juin 2007 dans la cause I. et C. c/ Etat de Vaud). Ainsi, constitue un juste motif un fait qui est propre à détruire la confiance qu'impliquent les rapports de travail ou à l'ébranler, de telle façon que la poursuite de la relation de travail ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé (Brunner C., Bühler J.-M., Waeber J.-B., Commentaire du contrat de travail, 2e éditions, réalités sociales, p. 227; ATF 116 II 145, ATF 104 II 28). Un congé avec effet immédiat pour justes motifs doit répondre à des critères formels rigoureux, notamment quant au caractère objectif de la gravité des faits reprochés de même qu'au délai dans lequel ces mêmes faits doivent être l'objet d'une annonce à l'employé (ATF 104 II 28/JdT 1978 I 514; ATF 112 II 41/JdT 1986 I 253).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (Favre C., Munoz C., Tobler Rolf A., Le Contrat de travail, Code annoté, 2001, n. 1.1. ad art. 337 CO, p. 198)..

La notion de justes motifs est une notion de droit, examinée librement par le juge (ATF 108 II 444); conformément à l'article 4 CC, le juge applique les règles du droit et de l'équité lorsque la loi réserve son pouvoir d'appréciation ou qu'elle le charge de prononcer en tenant compte soit des circonstances soit de justes motifs (Duc J.-L., Subilia O., Commentaire du contrat individuel de travail, 1998, p. 462). A cet effet, il doit prendre en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (Wylér R., Droit du travail, 2002, p. 365 et réf. citées).

Pour le Tribunal fédéral, la résiliation immédiate du contrat de travail par l'employeur pour justes motifs implique de la part du travailleur des manquements particulièrement graves. En cas de manquements de moindre gravité,

l'employeur devra préalablement donner au travailleur un avertissement et ne pourra résilier le contrat avec effet immédiat qu'en cas de nouveaux manquements du même ordre (Engel P., Contrats de droit suisse, 2e édition, 2000, p. 377 et réf. citées). Un manquement grave suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité. Pour en apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger une poursuite des rapports de travail (Wylér R., op. cit., p. 364).

Il appartient à celui qui entend signifier le congé de prouver que ces faits sont graves, le juge devant apprécier cette question en fonction de l'ensemble des circonstances, notamment de la situation du travailleur, de la durée et de la nature des rapports contractuels (RJN 1993 93, p. 95).

Les faits qui se sont produits postérieurement à une résiliation immédiate sont sans pertinence et il est exclu de pouvoir les invoquer à l'appui d'un licenciement sans délai. En effet, lorsque l'employeur résilie avec effet immédiat le contrat de travail, celui-ci prend fin sur-le-champ en droit, que la résiliation immédiate soit justifiée ou non. Partant, le travailleur n'a dès lors plus aucun devoir contractuel à l'égard de l'employeur, de sorte que son comportement ultérieur ne saurait constituer un manquement à des obligations découlant du contrat de travail (Favre C., Muñoz C., Tobler Rolf A., op. cit., n. 1.5. ad art. 337 CO, p. 199; Wylér R., op. cit., p. 373 et réf. citées). Un juste motif de résiliation immédiate ne peut en effet jamais rétroagir, car il doit être connu des deux parties au moment où la résiliation est prononcée (Brunner C., Bühler J.-M., Waeber J.-B., op. cit., p. 230).

Par ailleurs, l'employeur qui entend se prévaloir d'un juste motif pour mettre un terme avec effet immédiat au contrat de travail doit notifier le licenciement immédiatement, soit dès qu'il a connu le juste motif qu'il entend invoquer ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. S'il tarde à réagir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé.

Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur est de deux ou trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (JAR 2000/231). Ce délai

doit toutefois tenir compte des exigences de la vie économique et des réalités pratiques. C'est pourquoi on admet pour les personnes morales chez lesquelles une décision relève de la compétence d'un organe composé de plusieurs personnes un délai de prise de décision d'environ une semaine en raison du processus de formation de volonté plus long (JAR 1999 p. 305). Un délai de deux semaines est cependant considéré comme trop long (JAR 2000 p. 232). La Chambre des recours du Tribunal cantonal a d'ailleurs confirmé qu'un délai de 13 jours n'était pas admissible pour prononcer un renvoi immédiat au sens de l'art. 61 Lpers (arrêt du 2 décembre 2005 dans la cause M. c/ Etat de Vaud).

Enfin, une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs peut être notifiée en tout temps, même durant l'une des périodes de protection contre les congés instaurées par l'article 336c al. 1 CO (Wylar R., op. cit., p. 374 et réf. citées).

c) En l'espèce, le demandeur s'est vu notifier son congé avec effet immédiat le 7 juillet 2004, au motif qu'il ne s'était pas déterminé sur le rapport du 4 mai 2004 de [redacted] dans le délai prolongé à cet effet. Ce dernier a considéré que l'ensemble des circonstances reprochées à celui-ci, la durée pendant laquelle il n'avait pas accompli ses activités professionnelles pour différentes raisons ainsi que la rupture définitive, totale et irrémédiable du lien de confiance indispensable au maintien d'un engagement imposait une telle décision.

Les motifs de ce congé sont multiples. Il convient de les examiner séparément pour savoir dans quelle mesure chacun pris isolément permet de justifier un licenciement avec effet immédiat pour juste motif.

En premier lieu, il est reproché au demandeur toutes sortes de manquements de nature professionnels, tels que notamment une propension à procéder à une évaluation dramatisante et émotionnelle des situations, une méthode d'intervention trop marquée par l'urgence, un manque de suivi, une difficulté à accepter une remise en question, des retards administratifs souvent importants, ainsi qu'une difficulté à collaborer avec d'autres partenaires du SPJ. Force toutefois de constater que ces reproches étaient formulés par l'employeur depuis bien longtemps. Ainsi, déjà en 1996, sa hiérarchie avait signifié au demandeur qu'elle entendait demander son licenciement au chef de département, fondée sur les mêmes critiques. Force est donc de constater que quelle que soit la pertinence des motifs invoqués à

cet égard par le défendeur, la condition de l'immédiateté du licenciement n'est manifestement pas remplie dans le cas d'espèce.

Ensuite, il est reproché au demandeur la longue période pendant laquelle il n'avait pas accompli ses activités professionnelles. Ce motif ne saurait également justifier un licenciement avec effet immédiat. Certes, celui-ci peut être notifié en tout temps, comme cela a été rappelé ci-dessus. Toutefois, le fait que le demandeur était absent de son lieu de travail, notamment pour des raisons de maladie, vu qu'il a été déclaré en incapacité de travail par son médecin traitant, ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat. En effet, rien ne démontre que cette circonstance est la résultante d'une volonté délibérée du demandeur, d'une part. D'autre part l'absence du demandeur datait d'à tout le moins le mois de mai 2003, soit plus d'une année avant que le licenciement avec effet immédiat lui soit signifié. Dans ces conditions, la condition de l'immédiateté du congé fait également défaut.

Enfin, on ne distingue aucun autre élément qui pourrait justifier un licenciement pour juste motif. Certes, le demandeur ne s'est pas déterminé dans le délai qui lui avait été imparti par le chef du SPJ. Cela n'apparaît toutefois pas être un motif de licenciement : ce manquement a eu lieu dans le cadre d'une procédure administrative ouverte contre le demandeur et pas dans le cadre de ses activités professionnelles. En d'autres termes, il ne s'agit pas d'un manquement professionnel de nature à rompre le lien de confiance entre lui-même et son employeur. Le fait que le demandeur a saisi le groupe impact, même par le biais d'une requête prolixie n'est également pas un juste motif de licenciement : il n'a que fait valoir ses droits à juste titre puisque l'enquête menée par dit groupe a aboutit à un constat de harcèlement. Il n'y a donc aucun élément "dolosif" dans cet acte, bien au contraire.

Force est donc de constater que le licenciement avec effet immédiat notifié au demandeur est abusif, respectivement que cet acte est intervenu sans juste motif.

d) Il convient donc d'examiner les conséquences financières de la résiliation injustifiée.

Aux termes de l'article 337c alinéa 1 CO, applicable à titre de droit public supplétif par renvoi de l'art. 61 al 2 Lpers, 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. Dans la nouvelle teneur de l'article 337c alinéa 1 CO, le contrat de travail prend fin immédiatement, que la résiliation soit justifiée ou non (Favre C., Munoz C., Tobler Rolf A., op. cit., n. 1.1. ad art. 337c al. 1 CO, p. 225). Les prétentions découlant du licenciement immédiat injustifié sont liées à l'inexécution du contrat et donnent donc naissance à une créance en dommages-intérêts. Cette créance porte notamment sur les éléments suivants:

- le salaire auquel le travailleur aurait eu droit jusqu'à la fin du délai de congé ou jusqu'à l'expiration de la durée déterminée du contrat, ainsi que la part proportionnelle du treizième salaire, de même que la part patronale de toutes les cotisations sociales. Toutefois, conformément à l'art. 337c al. 2 CO, il y a lieu d'imputer sur ce montant ce que le travailleur a épargné par la suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que les revenus qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé. Par ailleurs, dans le cadre des relations de travail entre un employé et l'Etat de Vaud, celui-là ne peut pas se fonder sur l'art. 60 Lpers pour solliciter le paiement de son salaire pour une durée plus longue que celle prévue par le code des obligations. En effet, selon la jurisprudence de la Chambre des recours du Tribunal cantonal, l'art. 61 Lpers règle d'une manière complète et exhaustive les conséquences d'un licenciement pour juste motif d'un employé de l'Etat de Vaud (voir à cet égard arrêt de la Chambre des recours M. c/ Etat de Vaud du 5 décembre 2005, consid. 4). Les prétentions salariales selon l'art. 337c al. 1 CO sont donc limitées au délai de congé du droit privé, calculé selon l'art. 335c al. 1 CO.

- le droit aux vacances afférent à la même période, converti en prestations en argent puisque le travailleur y aurait eu droit si les rapports de travail avaient continué normalement (Brunner C., Bühler J.-M., Waeber J.-B., op. cit., p. 382-383; ATF 117 II 270, p. 272; Duc J.-L., Subilia O., op. cit., p. 487-488). S'agissant du droit au paiement des vacances, il doit en tout cas être reconnu au travailleur qui est renvoyé alors que le contrat eût pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref, de deux à trois mois par exemple. Le paiement des vacances en plus du salaire perdu se justifie lorsque le travailleur, privé de ses ressources et obligé de rechercher un nouvel emploi, ne peut véritablement

organiser et prendre ses vacances, ou lorsqu'il trouve une place qu'il doit occuper immédiatement (ATF 117 cité, p. 272; Wyler R. , op. cit., p. 255).

En l'espèce, le demandeur avait un salaire brut annuel de 99'515 fr., 13^{ème} salaire inclus, soit 8'292.90 fr. par mois. De ce montant, doivent être déduits, conformément à l'art. 337c al. 2 CO, la somme perçue par le demandeur de la caisse de pension de l'Etat de Vaud à titre de pension d'invalidité (4'299 fr.), ainsi que le montant de la rente invalidité payée par l'assurance-invalidité (2'047 fr.); ce qui laisse un montant mensuel de 1'946.90 fr. brut, comme différence entre le montant que le demandeur aurait touché sans licenciement et la somme qu'il a effectivement touchée.

La durée des rapports de travail entre le demandeur a été plus longue que neuf ans (art. 335c CO). Par conséquent, ce dernier a droit à l'équivalent de trois mois de salaire, soit 5'840.70 fr. brut. Les intérêts sur cette somme sont dus dès le lendemain du jour où est intervenu la résiliation des rapports de travail, soit le 8 juillet 2010.

Le demandeur a également droit à un montant correspondant au solde des périodes de vacances qu'il n'a pas pu prendre du fait du licenciement. En l'occurrence toutefois, il était en incapacité totale de travail depuis le mois de mai 2003, soit depuis plus de 14 mois au moment du licenciement. Conformément à l'art. 65 Rlpers, il n'avait dès lors plus droit à des vacances, celles-ci étant réduites en proportion de la période d'absence de 1/12 par mois d'absence dès le 60 jour. Le demandeur n'a dès lors droit à aucune somme d'argent de ce chef.

Le demandeur a également droit à une indemnité pour résiliation injustifiée, dont le juge peut fixer librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, selon l'article 337c al. 3 CO. Une telle indemnité est due, sauf cas exceptionnel, pour tout congé immédiat injustifié. Elle a une double finalité, punitive et réparatrice. Elle ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit aucun dommage. Revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à une peine conventionnelle et le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de la gravité de la faute et l'employeur, mais également de toutes les autres circonstances, notamment l'attente à la personnalité

du travailleur, de son âge, de sa situation sociale et personnelle (par exemple une grossesse), du temps qu'il a passé au service de l'employeur et de la manière dont le licenciement a été signifié. Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisamment pour justifier le licenciement avec effet immédiat (Wylér, op. cit. p. 517).

Le défendeur n'a pas démontré que les motifs qui ont justifié le licenciement du demandeur était suffisant pour considérer que la confiance dans les rapports de travail était à ce point atteinte qu'une continuation de ceux-ci pendant une procédure de licenciement "normale" était insupportable pour l'employeur. Cela ne signifie pas que la qualité du travail du demandeur n'aurait pas permis de le licencier en suivant la procédure de l'art. 59 Lpers. On relève toutefois que malgré les carences constatées dans le travail du demandeur depuis très longtemps, aucune procédure d'avertissement n'a été engagée. Dans la balance des intérêts à prendre en compte pour fixer le montant de l'indemnité, on prendra également en compte le fait que l'employeur a semble-t-il résilié le contrat de travail en réponse à la saisine, par le demandeur du groupe impact (voir à cet égard le mémoire de droit du défendeur du 1^{er} octobre 2008, p. 33). On se trouve dès lors face à une sorte de congé repréailles en raison du fait que le demandeur a fait valoir ses droits, ce qui apparaît particulièrement choquant. On tiendra également compte du fait que le demandeur était en incapacité de travail au moment du licenciement. D'un autre côté, il y a également lieu de retenir le manque de bonne volonté de tout au long de ses démêlées son employeur, notamment lorsqu'il a refusé des postes alternatifs qui lui ont été proposés, ce qui lui aurait permis de retrouver une certaine sérénité dans ses rapports de travail. Enfin, les griefs relatifs à son activité sont bien présents et répétitifs tout au long des années (voir à cet égard les dépositions des témoins et , notamment). Ainsi, tout bien considéré, il y a lieu d'octroyer au demandeur une indemnité correspondant à quatre mois de salaire, part du 13^{ème} salaire incluse, soit à 33'171,60 francs, montant net. Ce montant porte intérêt dès le 8 juillet 2008, soit au lendemain du jour du licenciement.

III. Le demandeur a également conclu au paiement de la somme de 100'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral avec intérêt à 5% l'an dès le mois de juin 2003.

a) L'art. 5 LPers protège activement l'employé de l'Etat de Vaud. Son alinéa 3 dispose que le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing.

En matière civile, la jurisprudence admet depuis quelques années que les art. 28 et 328 CO, qui prohibent le mobbing en droit privé, trouvent application par analogie en droit public en l'absence de dispositions spécifiques (ATF 2A.770/2006 du 26 avril 2007, 2C.2/2000 du 4 avril 2003 et références citées). Plus récemment, le Tribunal fédéral a donné au mobbing, qu'il semble assimiler au harcèlement psychologique, une définition qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (ATF 1C.156/2007 du 30 août 2007; 4A.128/2007 du 9 juillet 2007) : il s'agit d'un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (ATF 4C.404/2005 du 10 mars 2006, consid. 3.2; 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4; 2A.584/2002 du 25 janvier 2006, 4C.276/2004 du 12 octobre 2004, consid. 4.1; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, consid. 3.1)

Même si l'art. 328 CO n'est pas directement applicable (art 342 al. 1 CO), la jurisprudence relative à cette disposition peut servir de référence pour les relations entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs. Il ne vise pas que la protection contre le mobbing, mais dispose d'un champ d'application plus large qui se recoupe

avec la protection générale du travailleur prévue à l'art. 5 Lpers. De l'art. 328 CO découle notamment le droit du travailleur d'être occupé. L'employeur a ainsi l'obligation de lui fournir une activité effective et adaptée à celle pour laquelle il a été engagé et pour laquelle il est qualifié (WYLER, op.cit., p. 235) L'obligation de l'employeur d'occuper son employé aux tâches pour lesquelles il a été engagé connaît certes des exceptions, notamment en cas d'impossibilité objective de l'employeur ou lors du temps compris dans le délai de résiliation. Pour le Tribunal fédéral, la violation d'un éventuel droit d'être occupé présuppose que le travailleur se soit opposé à sa libération et ait expressément exigé d'être occupé. Ainsi, lorsque le travailleur ne s'y oppose pas, le droit d'être occupé disparaît ne fois que le contrat a été résilié. En résumé, le travailleur bénéficie d'un droit d'être occupé pendant le délai de résiliation. Inversement, l'employeur bénéficie du droit de ne plus occuper le travailleur pendant la période de résiliation. En présence de ces deux intérêts antinomiques, le travailleur libéré de son obligation de travailleur n'a pas d'autre choix que de mettre son employeur en demeure de l'occuper de manière appropriée pour, cas échéant, résilier ensuite le contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs. (WYLER, op. cit., p. 236).

En matière de rapport de travail relevant du droit public, ces principes doivent être nuancés lorsque des dispositions légales topiques régissent ces principes. A cet égard, la Lpers est muette et l'art. 144 RLPers réserve la possibilité de libérer le travailleur de son obligation de travailleur aux situations où son contrat de travail a été résilié.

b) En l'occurrence, force est de constater que le demandeur a été écarté de son activité professionnelle par sa hiérarchie sans toutefois qu'une procédure d'avertissement n'ait été mise en œuvre. Certes, par lettre du 30 octobre 1996, avait signifié au demandeur qu'il allait proposer le licenciement du demandeur au chef du Département. Cette annonce n'a toutefois été suivie d'aucune mesure particulière, laissant ainsi dans l'incertitude quant à son avenir. Cette manière de procéder n'est pas tolérable, comme le relève à juste titre le rapport du Groupe impact. Plus tard, le demandeur s'est vu interdire de reprendre son activité à l'issue d'une absence pour raisons de santé. Par ailleurs, les éléments mis en lumière par ledit rapport, soit un manque de clarté et d'encadrement, les difficultés relationnelles non réglées constituent également de l'avis de la Cour de

céans des atteintes à la personnalité du demandeur. Celle-ci fait sienne les conclusions du rapport du Groupe impact, cela d'autant plus que ses conclusions sont corroborées par le rapport de l'expert . Ce dernier fait état d'un état dépression à tout le moins réactionnel aux actes susmentionnés. Ces éléments ouvrent dès le droit à une indemnité en sus de celle octroyée du fait du licenciement sans juste motif.

Il ressort toutefois de l'expertise réalisée en cours de procédure que le demandeur souffre d'un état dépressif préexistant (ch. 1 du rapport d'expertise complémentaire). De plus, le trouble de la personnalité de type narcissique apparaît également comme un élément qui a favorisé l'atteinte subie par le demandeur. Enfin, le fait que le demandeur ait refusé également les solutions proposées par le demandeur, soit notamment d'autres postes de travail au sein de l'Etat de Vaud doit également être pris en compte dans la fixation du montant de l'indemnité due au demandeur, comme élément qui aurait permis une diminution du dommage (art. 42 CO).

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, il convient d'allouer à ce dernier une indemnité globale ex aequo et bono de 5'000 francs, avec intérêt à compter du jour du dépôt de la conclusion relative à cet indemnité, soit dès le 7 mars 2006.

IV. Le demandeur a conclu au paiement, à titre de manque à gagner sur le plan salarial, de juillet 2004 à novembre 2017, de la somme de 464'822 fr.

En cas de licenciement avec justes motifs, l'employé ne peut se prévaloir que de l'art. 61 al. 2 Lpers qui renvoie aux art. 337b et c CO. En effet, cette disposition règle d'une manière complète et exhaustive les conséquences d'un licenciement pour juste motif d'un employé de l'Etat de Vaud (Voir à cet égard arrêt de la Chambre des recours M. c/ Etat de Vaud du 5 décembre 2005, consid. 4). Dans ces circonstances, le demandeur ne peut invoquer un quelconque droit à une indemnité pour manque à gagner et cette conclusion doit être rejetée.

V. Pour finir, le demandeur conclut au paiement de la somme de 400'000 fr. à titre de compensation en matière de LPP du cas de prévoyance survenu.

Pour les mêmes raisons que celles exposées au ch. IV ci-dessus, cette dernière conclusion sera également rejetée. Par ailleurs, un cas de prévoyance étant intervenu avec effet rétroactif avant la date du licenciement avec effet immédiat, on voit mal comment le demandeur pourrait faire valoir des prétentions du fait de montant qui n'auraient pas été cotisés au deuxième pilier. La survenance d'un cas de prévoyance professionnel a en effet pour effet de bloquer les avoirs LPP et aucun montant complémentaire n'aurait pu être cotisé.

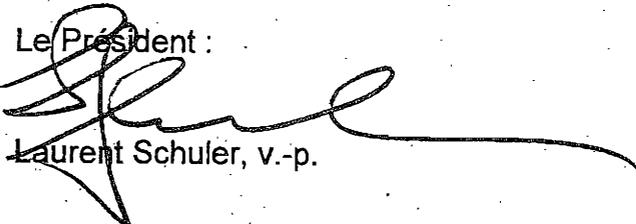
VI. Les frais de la cause sont arrêtés à 8'661.15 fr. pour le demandeur et à 7'961.15 fr. pour le défendeur. Comme celui-ci n'obtient que très partiellement gain de cause sur l'ensemble de ses prétentions, il y a lieu de compenser les dépens.

Par ces motifs,

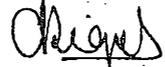
le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce :

- I. L'Etat de Vaud est le débiteur de _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 5'840.70 fr. (cinq mille huit cent quaranté, septante francs), montant brut dont à déduire les charges sociales, avec intérêt à 5% l'an dès le 8 juillet 2004;
- II. L'Etat de Vaud est le débiteur de _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 33'171,60 fr. (trente-trois mille cent septante et un, soixante francs), montant net, avec intérêt à 5% l'an à compter du 8 juillet 2004
- III. L'Etat de Vaud est le débiteur de _____ et lui doit immédiat paiement de la somme et de 5'000 fr. (cinq mille francs), avec intérêt à 5 % l'an à compter du 7 mars 2006.
- IV. Les frais de la cause sont arrêtés à 8'661.15 fr. (huit mille six cent soixante et un, quinze francs) pour le demandeur et à 7'961.15 fr. (sept mille neuf cent soixante et un, quinze francs) pour le défendeur.
- V. Les dépens sont compensés.
- VI. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le Président :


Laurent Schuler, v.-p.

La Greffière :


Camille Piguet, sbt

Du 24 novembre 2010

Les motifs du jugement rendu ce jour sont notifiés aux conseils des parties.

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.

Le greffier :

