

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

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

le 10 février 2010

dans la cause

████████████████████████████████████████ c/ ETAT DE VAUD

Conflit du travail

MOTIVATION

Audiences : 28 octobre 2008, 3 novembre 2009, 3 et 10 février 2010

Président : M. Laurent Schuler, v.-p.

Assesseurs : MM F. Eggenberger et F. Delaquis

Greffière : L. Michaud Champendal, a.h.

EN FAIT :

1. Le demandeur, [REDACTED], a débuté le 2 mai 2005 son activité professionnelle auprès du défendeur, l'Etat de Vaud, en qualité de stagiaire aide soignant auprès de l'unité [REDACTED] établissement dépendant des hospices cantonaux.

Il a été engagé depuis le 1^{er} janvier 2006 par l'Etat de Vaud sur la base d'un contrat de durée indéterminée comme employé d'hôpital auxiliaire. Son contrat a été résilié au 31 août 2006 selon correspondance de la direction des ressources humaines des Hospices cantonaux (ci-après DRH) du 26 juillet 2006. Le demandeur a alors saisi le Tribunal de céans d'une requête visant notamment à sa réintégration. Ce litige a pris fin par la signature d'une convention qui prévoyait notamment l'engagement dès le 1^{er} juillet 2007 du demandeur en qualité d'employé de stérilisation pour une durée indéterminée. Un contrat de travail pour un emploi à 100% a été signé par les parties le 18 juillet 2007. Le demandeur a été colloqué en classes 05-07, correspondant à un salaire annuel de 60'216 fr., versé treize fois.

Le demandeur a fait l'objet d'un entretien d'évaluation le 26 mars 2008. Il a contesté une partie des remarques qui lui ont été formulées à cette occasion par courrier de son conseil du 8 avril 2008. La direction des ressources humaines du centre [REDACTED] a répondu aux griefs formulés par courrier du 15 mai 2008. Le 10 juin 2008, le conseil du recourant a informé le défendeur qu'il lui ferait parvenir rapidement les déterminations définitives de son client.

2. Le 12 juin 2008 a eu lieu la fête du personnel du C [REDACTED], à laquelle le demandeur a participé. Les tables dressées pour le dîner étaient garnies de lampes à pétrole d'une taille variant, d'après les différents témoignages, de 20 à 40 cm. Le témoin [REDACTED] a déclaré lors de son audition que le demandeur aurait quitté la fête au même moment que lui-même, soit vers 10 heures 15. En revanche, il ne l'a pas vu prendre le volant de son véhicule. Il est donc fort probable, au regard des faits exposés ci-après, que le demandeur soit à nouveau retourné dans l'enceinte des festivités par la suite. Quoi qu'il en soit, le demandeur a fait l'objet d'un contrôle par deux employés de la société [REDACTED]. L'un d'eux, le témoin [REDACTED], a déclaré ce qui suit :

« A l'heure mentionnée dans le rapport, deux personnes se sont présentées à nous, la première nous demandant de constater que la deuxième transportait des lampes dans un sac poubelle. Mon collègue et moi nous sommes répartis les rôles. J'ai contrôlé le contenu du sac, qui contenait 14 lampes, alors que mon collègue a pris l'identité du détenteur du sac qui a été mentionnée dans la main courante. Je me tourne vers le demandeur. Je ne peux pas vous confirmer qu'il s'agit de la personne qui s'était présentée avec le sac : trop de temps s'est écoulé depuis les événements. Je n'ai pas vu d'autres personnes sortir avec des lampes. (...) J'exclus qu'on ait pu se légitimer avec la carte d'identité d'un tiers. En d'autres termes, si nous avons relevé l'identité de quelqu'un, c'était bien cette personne qui se trouvait devant nous. La personne contrôlée était toutefois très coopérante. Elle a proposé de laisser le sac sur place. Elle a même indiqué « je ne suis pas partie avec puisque je n'ai pas encore franchi la porte ».(...) La personne qui accompagnait le futur contrôlé nous a exposé qu'elle avait remarqué que les décorations des tables disparaissaient. Elle avait repéré le « futur contrôlé » et nous l'a apporté. Il nous a également demandé de bien vérifier que les personnes qui sortaient n'emportaient rien. L'heure du contrôle mentionnée sur le rapport est 22heures 45. Je confirme que le « contrôlé » n'était pas en train de franchir la porte et qu'il était conduit par l'autre personne depuis l'intérieur. (...) ».

Un rapport manuscrit sous forme de main courante a été rédigé par les agents

██████████ concernant cette soirée. On en extrait ce qui suit :

« 22h45 Contrôle d'identité de M. ██████████ qui voulait partir avec des lanternes dans un sac poubelle Passeport no ██████████. Averti le responsable M ██████████. En ordre »

██████████ a déclaré lors de son audition en qualité de témoin qu'il était bien l'auteur de ce rapport et qu'il avait travaillé comme employé de la société ██████████ lors de la soirée du personnel du C██████████ précitée. Il a également confirmé qu'un responsable de la soirée lui avait présenté, ainsi qu'à son collègue une personne qui transportait dans un sac poubelle six lanternes. Il lui a demandé une pièce d'identité dont il a retranscrit le numéro dans son rapport. S'il n'a pas pu formellement identifier le demandeur, il a toutefois exclu que l'intéressé ait pu se légitimer avec une carte d'identité d'un tiers. Il a également confirmé que la personne contrôlée avait été très coopérante.

Le demandeur est parti en vacances à l'étranger le lendemain de la soirée du personnel.

Le 24 juin 2008, la DRH a adressé au demandeur, à son adresse privée, un courrier dont on extrait ce qui suit :

*« Vol de lampes lors de la fête du personnel à [REDACTED]
Monsieur,
Lors de la fête du personnel du C [REDACTED] du jeudi 12 juin dernier, à [REDACTED], vous avez été interpellé à 22h45 par un agent Securitas mandaté par le C [REDACTED].*

Il a constaté que vous dérobiez dans un sac poubelle une quarantaine de lampes « orientales » qui servaient de décoration sur les tables.

Nous qualifions cet acte de très grave et souhaitons vous entendre sans les meilleurs délais sur cette affaire. Vous voudrez bien prendre contact avec le soussigné pour organiser une rencontre au plus vite. »

Une copie de ce courrier n'a pas été adressée au conseil du demandeur. Celui-ci a transmis à la DRH le 1^{er} juillet 2008 un courrier exposant que celui-ci avait subi un accident en [REDACTED] et qu'il ne serait pas de retour en Suisse avant le 20 juillet suivant.

Le demandeur a transmis à son employeur divers certificats médicaux attestant de son incapacité de travail entre le 18 juin et le 1^{er} août inclus.

Le 8 août 2008, le demandeur a été informé par son supérieur qu'il avait rendez-vous le matin même avec M. [REDACTED] de la DRH du C [REDACTED]. L'entretien en question a eu lieu. Aucun procès-verbal signé par le demandeur n'a toutefois été établi.

La DRH s'est adressée le 11 août 2008 au demandeur par courrier dont on extrait notamment ce qui suit :

« En date du 24 juin 2008, nous vous avons écrit au sujet du vol de lampes lors de la fête du personnel du C [REDACTED] à [REDACTED]. Un agent [REDACTED] vous a interpellé alors que vous en voliez un certain nombre dans un sac poubelle.

Notre courrier a été envoyé alors que vous étiez en vacances en [REDACTED]. Suite à un accident, vous avez dû prolonger votre séjour en [REDACTED] et n'avez repris le travail

que le 4 août. Vous n'avez pas pris contact à votre retour comme demandé dans notre courrier. Vous n'avez donc pu être entendu par le soussigné de droite que le vendredi 8 août au sujet de ce vol.

Lors de cet entretien, vous avez confirmé avoir volé des lampes, mais vous estimiez leur nombre à 3 ou 4. Nous avons donc réinterpellé l'agent [REDACTED] qui vous a contrôlé ce soir là. Contrairement à notre première affirmation basée sur une mauvaise compréhension, il affirme que vous étiez en possession de 6 lampes.

Dès lors, nous considérons que vous avez irrémédiablement rompu les liens de confiance avec votre employeur. Votre action a par ailleurs porté préjudice au C [REDACTED] par l'image qu'elle donne de l'institution à un fournisseur.

Dans ces conditions, nous avons décidé de mettre un terme avec effet immédiat à votre contrat de travail avec le C [REDACTED] (employé d'hôpital à 100% à la stérilisation centrale), soit le mercredi 13 août 2008.(...) »

Le 13 août 2008, le conseil du demandeur a informé la DRH et le directeur général du C [REDACTED] que ce dernier contestait son licenciement, offrait ses services pour la reprise de son travail et qu'il contestait les motifs invoqués à l'appui de cette décision. En particulier, il s'opposait aux accusations de vol et sollicitait de pouvoir recevoir une copie du rapport établi par la société Securitas. La DRH du C [REDACTED] a répondu à cette correspondance le 28 août 2008 en transmettant une copie d'un rapport établi par la société Securitas qui contient notamment ce qui suit :

« 22 :45 Les agents contrôlent le sac poubelle en possession de M. [REDACTED]. Six lanternes sont trouvées et restituées à l'animateur. M. [REDACTED] qui est collaborant. Il explique aux agents qu'il a vu des personnes prendre des lanternes qui décoraient les tables et en a fait de même. »

Les notes établies par M. [REDACTED] lors de l'entretien qu'il a eu le 11 août avec le demandeur étaient également jointes à cet envoi. On en extrait ce qui suit :

« Vol

M. [REDACTED] reconnaît avoir mis 3 ou 4 lampes décoratives dans un sac poubelle lors de la fête du personnel du C [REDACTED] et être parti avec. D'autres personnes le faisaient aussi et l'année d'avant les organisateurs avaient autorisé à prendre les arrangements floraux.

Il nie en revanche en avoir volé 40.

Il a bien été interpellé par [REDACTED]. Il s'est alors rendu compte de son erreur ou de sa faute. Aujourd'hui il comprend qu'il n'aurait pas dû et je lui annonce qu'il y aura des sanctions, mais que je dois encore vérifier avec le [REDACTED] sa déposition. »

3. Par requête du 9 septembre 2008, le demandeur a saisi le Tribunal de céans et pris les conclusions suivantes :

« I. Monsieur [REDACTED] est réintégré avec effet immédiat dans ses activités d'employé d'hôpital.

II. L'Etat de Vaud, Hospices cantonaux, est débiteur envers Monsieur [REDACTED] et lui doit immédiat paiement d'une somme fixée à dire de justice, portant intérêts moratoires de 5% dès le 11 août 2008, correspondant à l'indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs, à la compensation du manque à gagner, à la perte sur prévoyance future, à la réparation du dommage et du tort moral, sous réserve d'autres conclusions à venir. »

Par courrier du 6 octobre 2008, la Caisse cantonale de chômage a sollicité de pouvoir intervenir dans la cause a indiqué qu'elle s'estimait subrogée aux droits du demandeur à hauteur de 6'260 fr, montant net.

Les parties s'en sont remises à justice quant à la demande d'intervention volontaire de la caisse de chômage. Ainsi, la requête de cette dernière a été admise lors de l'audience préliminaire du 28 octobre 2008.

A la requête du demandeur la cause a été suspendue jusqu'à droit connu sur le sort de la plainte pénale déposée par ce dernier devant le juge d'instruction de l'arrondissement de Lausanne pour calomnie, notamment.

Le 3 novembre 2009, la Caisse cantonale de chômage a réduit ses prétentions à l'encontre du défendeur à hauteur de 5'931.85 francs.

Par ordonnance du 3 juin 2009, le Juge d'instruction de l'arrondissement de Lausanne a prononcé un non-lieu en faveur de MM. [REDACTED] et [REDACTED], employés de la société [REDACTED]. La cause a ainsi été reprise.

Par requête « en précision des conclusions de demande » (sic) du 18 décembre 2009, le demandeur a modifié ses conclusions de la manière suivante :

« 1. L'Etat de Vaud, Hospice cantonaux, est débiteur envers Monsieur [REDACTED] et lui doit immédiat paiement de CHF 9'264.- (neuf mille deux cent soixante-quatre francs) correspondant au (sic) deux mois de salaire dus jusqu'au terme du congé, de CHF 3'474.- (trois mille quatre cent septante-quatre francs) pour le paiement des vacances, de CHF 27'792.- (vingt sept mille sept cent nonante-deux francs) correspondant à l'indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs et de CHF 50'000 (cinquante mille francs) à titre de tort moral, portant intérêt (sic) à 5% l'an dès le 11 août 2008. »

Le Tribunal a procédé à l'audition des témoins [REDACTED] et [REDACTED] collègues du demandeur, qui ont déclaré que lorsque le demandeur a quitté la soirée, il n'avait pas de sac poubelle sur lui, ni de lampe orientale. Le témoin [REDACTED], directeur des ressources humaines du C [REDACTED] a confirmé qu'il avait eu un entretien avec le demandeur au mois d'août 2008. A cette occasion, celui-ci a contesté avoir volé un grand nombre de lampes, mais aurait admis en avoir pris 4 ou 5. Le demandeur lui aurait également déclaré, en se référant à une fête du personnel précédente, au cours de laquelle les employés avaient pu emporter les décorations florales, qu'il pensait être en droit de prendre ces objets. Le témoin a également indiqué que la politique du C [REDACTED] en cas de vol était de licencier l'employé concerné, quelle que soit la valeur du vol. Cette position était justifiée par le fait que l'institution avait affaire à des patients vulnérables et qu'il fallait ainsi pouvoir faire une absolue confiance au personnel. Enfin, le témoin a confirmé ne rien avoir entrepris entre le 13 et le 24 juin, car il attendait de pouvoir entendre le demandeur et qu'il savait qu'il était à l'étranger.

Le demandeur a produit son permis d'établissement à l'audience préliminaire, dont une copie a été versée au dossier. Le numéro N de cette pièce d'identité est identique au numéro figurant dans le rapport manuscrit établi par les employés de la société [REDACTED] le soir en question.

Le salaire mensuel brut du demandeur était de 4690,30 fr. payés treize fois par ans. Les heures supplémentaires, la part proportionnelle au 13^{ème} salaire ainsi que les vacances qui lui étaient dues au jour de son licenciement lui ont été payées en août 2008, ce qui a été admis par les parties.

Le tribunal a délibéré à l'issue de l'audience du 10 février 2010 et a communiqué sa décision sous forme de dispositif le 29 mars 2010. Ce dispositif comprend une erreur en ce qui concerne les prétentions de la caisse de chômage, celle-ci les ayant précisé par courrier du 3 novembre 2009. Il est donc corrigé dans le présent jugement motivé. Les parties en ont sollicité la motivation en temps utile.

EN DROIT :

I. Conformément à l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après Lpers ; RSV 173.100), 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 loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ainsi que de la loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes dans les rapports qui lient les employés de l'Etat de Vaud à ce dernier.

En l'occurrence, le litige porte sur une décision de licenciement prononcée par la direction des ressources humaines du C [REDACTED] le 11 août 2008 à l'encontre du demandeur, lequel était engagé par contrat de droit administratif.

Il ne fait dès lors aucun doute que les relations de travail qui liaient le demandeur au défendeur sont soumises à l'application de la Lpers. Partant, le Tribunal de céans est compétent pour examiner les conclusions de la demande.

II. a) Le demandeur a pris une conclusion principale visant sa réintégration et des conclusions subsidiaires en paiement d'une indemnité pour résiliation injustifiée des rapports de travail.

Il convient ainsi dans un premier temps de déterminer dans quelle mesure le demandeur peut demander sa réintégration malgré la décision de licenciement avec effet immédiat pour justes motifs.

Aux termes de l'art. 61 Lpers, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour justes motifs. Sont notamment considérés 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.

Les articles 337b et c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

D'après l'article 337c CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat

conclu pour une durée déterminée. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). Le Juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire (al. 3).

Le système prévu par la LPers est différent en matière de résiliation immédiate des rapports de travail (art. 61 LPers) et en matière de résiliation du contrat de travail après le temps d'essai moyennant le préavis légal (art. 59 et 60 LPers). Dans ce dernier cas, la loi permet un « réintégration » du collaborateur dont le contrat de travail a été résilié d'une manière abusive ou non fondée sur des motifs prévus par l'art. 59 LPers à la condition qu'un poste équivalent au sein de l'administration soit disponible et qu'il puisse être proposé au collaborateur.

Le tribunal cantonal a eu l'occasion de se pencher sur l'application de l'art. 60 LPers à un licenciement avec effet immédiat dans un arrêt du 2 décembre 2005 (Chambre des recours, M. c/ Etat de Vaud). Il a retenu ce qui suit :

« La LPers-VD prévoit un système différent qui peut être plus favorable au travailleur en cas de « résiliation abusive » (l'indemnité est fixée selon le nombre d'années de service et peut aller jusqu'à 12 mois de salaire ; art. 60 LPers-VD). En revanche, elle prévoit un système identique au droit fédéral en cas de résiliation immédiate injustifiée.

Le système de la LPers-VD est cohérent et on ne saurait y voir une lacune qu'il y aurait lieu, le cas échéant, de combler ; en effet :

- L'art. 60 traite de la résiliation abusive ; cette notion, qui n'est pas définie dans le LPers-VD (le renvoi aux articles 336c et 336d CO vise la résiliation en temps inopportun, aussi traité par l'art. 60) ni dans le règlement de la LPers-D, est celle de l'art. 336 CO, l'article 60 alinéa 4 se référant d'ailleurs à l'article 336 alinéa 2 lettre a CO ; l'alinéa 1^{er} in fine (qui reprend le texte de l'art. 336a al. 1^{er} CO) et l'alinéa 2 fixent l'indemnité due en cas de résiliation abusive ;
- L'article 61 traite de la résiliation immédiate pour de justes motifs ; cette notion est explicitée à l'alinéa 1^{er}, qui reprend les termes de l'art. 337 alinéa 1^{er}, 1^{ère}

phrase et alinéa 2 CO ; l'alinéa 2 fixe les conséquences d'une résiliation injustifiée et l'indemnité qui est due dans un tel cas : il ne le fait pas expressément comme l'art. 60, mais par une référence aux art. 337d et 337c CO, qui s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

Dès lors, il n'y a pas lieu d'appliquer l'article 60 alinéa 2 LPers-VD aux cas de résiliation immédiate injustifiée, puisque l'article 61 LPers-VD règle les conséquences d'une telle résiliation d'une manière complète et exhaustive.

Certes, la LPers-VD prévoit un système différent selon que le collaborateur est licencié avec effet immédiat de manière injustifiée ou que son licenciement – dans le délai de l'art. 59 LPers-VD – s'avère être abusif au sens de l'art. 336 CO. Mais une telle « inégalité » n'est pas illicite, dans la mesure où elle est la conséquence d'une situation différente qui permet un traitement, en droit différent. »(Chambre des recours, arrêt M c/ Etat de Vaud, 2 décembre 2005).

Il découle de ce qui précède que le système prévu par le législateur vaudois en matière de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs est identique à celui prévu par le droit fédéral en matière de contrat de travail de droit privé et que, partant, le collaborateur licencié avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 61 LPers ne peut « que » solliciter le paiement d'une indemnité conformément à l'art. 337c CO, applicable à titre de droit cantonal supplétif. De plus, au regard de la jurisprudence précitée, il n'est pas possible d'appliquer la solution de la réintégration prévue par l'article 60 alinéa 3 LPers aux cas de licenciement avec effet immédiat, la loi prévoyant expressément un système différent en cas de résiliation pour juste motif (art. 59 et 60 LPers) ou en cas de résiliation immédiate (art. 61 LPers) des rapports de travail. Dès lors, une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat ne peut pas être annulée, le cas d'abus de droit étant réservé, et le collaborateur ne peut pas demander sa réintégration (voir également jugements Tripac des 13 mars 2006, TR05.023063 et 19 juin 2006 TR05.017522).

III. Reste à savoir dans quelle mesure les conclusions sollicitant le paiement d'une indemnité prises par le demandeur peuvent être allouées.

La formulation de l'art. 61 LPers est similaire à celle de l'art. 337 CO. La jurisprudence relative à cette dernière disposition est ainsi applicable dans

l'interprétation de la première (arrêt de la Chambre des recours du 2 décembre 2005 dans la cause M. c/ Etat de Vaud).

Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO le fait de détruire la confiance qu'impliquent les relations contractuelles de travail (Brunner et crts, Commentaire du contrat de travail, 4^{ème} édition,), ou à les ébranler de telle façon que la poursuite des rapports de travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé. La résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (Wyler, Droit du travail, Berne, 2008, p. 490 et réf. citées). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit 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. S'il est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (Wyler, ibidem).

L'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. Sauf circonstances particulières, ce délai est de deux à trois jours ouvrables, à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (Wyler, op. cit. p. 502).

En l'occurrence, les faits reprochés au demandeur ont été portés à la connaissance de la direction des ressources humaines du C [REDACTED] le lendemain de la fête du personnel. Celle-ci n'a procédé à l'audition du demandeur que deux mois plus tard, soit le 11 août 2008. Ce délai n'est manifestement pas compatible avec l'exigence d'immédiateté du congé telle que décrite ci-dessus. Certes, le défendeur soutient que le demandeur ne pouvait pas être entendu dans un délai raisonnable depuis la survenance des faits qui lui sont reprochés car il était en vacances à l'étranger et que cette absence s'est prolongée en raison des ennuis de santé que ce dernier a subis. Cette appréciation ne saurait être suivie. En effet, le demandeur était déjà représenté par un homme de loi en raison d'une autre procédure au moment où les faits qui lui sont reprochés sont intervenus. Il était dès lors loisible à la DRH du [REDACTED] de s'adresser à ce dernier pour obtenir les déterminations du demandeur sur les faits qui lui étaient reprochés, cela d'autant plus qu'il ressort du

courrier du 1^{er} juillet 2008 que ce dernier était en contact avec son client à l'étranger. On s'étonne d'ailleurs que le courrier de la DRH du 24 juin 2008 n'ait pas été adressé directement au conseil du demandeur pour déterminations.

Au surplus, Il convient d'examiner dans quelle mesure les griefs qui sont reprochés au demandeur sont avérés et s'ils apparaissent suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le demandeur conteste être la personne qui a été contrôlée en possession d'un sac poubelle dans lequel se trouvaient des lampes lors de la fête du personnel du C [REDACTED] du mois de juin 2008.

Quoi qu'en dise le demandeur, le Tribunal a acquis la conviction qu'il est bien celui qui a été contrôlé par les employés de la société [REDACTED]. En effet, d'une part le numéro N du permis d'établissement du demandeur, associé au nom de ce dernier a été inscrit dans le rapport établi à cette occasion. S'agissant d'un nombre à neuf chiffres, il est inimaginable qu'il se soit trouvé par hasard dans ce rapport associé au nom du demandeur. D'autre part, la théorie évoquée par ce dernier, selon laquelle son permis aurait été conservé par les agents de sécurité à l'entrée de la soirée n'est corroboré par aucun autre élément du dossier. Au contraire, ces derniers ont confirmé lors de leur audition en qualité de témoin que personne n'avait laissé sa pièce d'identité « en garantie » à l'entrée de la fête. Enfin, le demandeur a admis devant M. [REDACTED] qu'il avait bien placés quelques lampes dans un sac poubelle, mais qu'il les avait laissées sur place après le contrôle, ce qui est corroboré par les témoignages des deux agents. S'il aurait certes été plus adéquat qu'un procès verbal en bonne et due forme ait été dressé à l'occasion de l'entretien du 11 août 2008 entre M. [REDACTED] et le demandeur, l'absence de ce document ne permet toutefois pas de remettre en cause les déclarations de ce dernier, lequel est apparu sincère au moment de son audition devant le Tribunal de céans. De plus, ses dires sont corroborés par des notes manuscrites établies lors de l'entretien. Dans ces circonstances, force est de constater que le demandeur a bien été contrôlé lors de la fête du personnel 2008 du C [REDACTED] en possession d'un sac poubelle contenant quelques lampes.

Il faut toutefois également retenir que le demandeur s'est montré collaborant lors de cette interpellation, qu'il a déclaré qu'il pensait être en droit de prendre ces décorations, et qu'il a spontanément proposé de les restituer.

Reste à déterminer si un tel acte est de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

On relèvera dans un premier temps que les faits reprochés au demandeur n'ont eu lieu ni sur le lieu ni pendant le temps de travail. De plus ils semblent relever plus d'un malentendu que d'une réelle volonté dolosive du demandeur. Il a en effet répété à plusieurs occasions (voir à cet égard les auditions des témoins [REDACTED] et [REDACTED] qu'il pensait être en droit de prendre ces lampes. D'ailleurs, lorsqu'on lui a signifié que tel n'était pas le cas, il a spontanément restitué lesdits objets à l'organisateur de la soirée. Ainsi, pour autant que ces actes puissent relever du droit pénal, ils auraient dû être qualifiés de tentative. Au surplus, il n'a pas été allégué qu'une enquête pénale ait été ouverte suite à ces faits.

Cela étant ces actes ne sont pas d'une nature et telle qu'ils pourraient justifier un licenciement avec effet immédiat. Le demandeur n'a d'une part pas créé un préjudice à son employeur, tant il est établi que les lampes qu'il a amassées dans un sac poubelle ont été restituées à l'organisateur de la fête du personnel. D'autre part, il n'a pas été allégué ni démontré que le demandeur avait été rendu attentif au fait qu'il avait l'interdiction d'emporter les garnitures de tables. Or, les parties sont d'accord sur le fait que lors d'une précédente fête du personnel de tels actes avaient été expressément autorisés. Certes, on aurait pu s'attendre à ce que le demandeur, s'il avait eu un quelconque doute à cet égard, s'abstienne de tout acte. Néanmoins, son comportement collaborant lors de son « interpellation » et notamment le fait qu'il a spontanément proposé de rendre les objets en questions à son propriétaire ont permis au Tribunal d'acquiescer la conviction qu'il pensait de bonne foi être en droit d'agir comme il l'a fait et qu'il n'était pas mu par une volonté de commettre un acte illicite. Dans ces circonstances, le licenciement qui lui a été signifié n'était également pas justifié quand au fond. Les faits reprochés au demandeur ne sont manifestement pas d'une gravité telle qu'ils puissent engendrer une rupture des liens de confiance qui empêchait l'employeur de notifier au travailleur un avertissement.

Le congé donné avec effet immédiat n'a ainsi pas été donné pour de justes motifs, il reste encore à déterminer le montant qui est dû au demandeur.

Conformément à l'art. 61 al. 2 Lpers, les conséquences d'une résiliation des rapports de service avec effet immédiat sans justes motifs sont réglées par les art. 337b et 337c CO, applicables à titre de droit cantonal supplétif. Selon l'art. 337c CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par la suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al 2). Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 3).

Conformément à la jurisprudence mentionnée supra, les dispositions applicables par renvoi de l'art. 61 al. 2 Lpers règlent d'une manière complète et exhaustive les conséquences d'une résiliation avec effet immédiat injustifiée. Dès lors, conformément à l'art. 335c al 1 CO, applicable dans la situation de l'art. 337c al. 2 CO, le demandeur avait droit à un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois. En d'autres termes, compte tenu du fait que son congé lui a été signifié par courrier du 11 août, reçu en tout cas le 13, date à laquelle le conseil du demandeur a contesté son licenciement, l'engagement du demandeur aurait dû prendre fin au 31 octobre 2008. Il a donc droit à son salaire jusqu'à cette date, ce qui correspond à un montant de 13'041.60 fr., part au 13^{ème} salaire incluse. Il a également droit à la somme de 1'253.95 fr. au titre de part payée aux vacances, sur la période qui aurait dû courir entre le 12 août et le 31 octobre 2008, les vacances et heures supplémentaires du demandeur avant son licenciement ayant été payées avec le salaire du mois d'août 2008. Ainsi, le demandeur a droit à la somme de 15'549.60 fr., dont à déduire les charges sociales, au titre de salaire et vacances qu'il aurait dû toucher jusqu'à la fin des rapports de travail. A ce montant, il convient toutefois de déduire celui des prétentions de la caisse de chômage, par 5'931.85 fr. (art. 29 LACI), ce qui laisse un solde en faveur du demandeur de 8'363.70 francs.

Enfin, le demandeur a droit à une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 337c al. 3 CO, applicable à titre de droit cantonal supplétif. Selon cette disposition, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Cette indemnité a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 123 III 291, consid. 3c). Elle dépend en substance de la gravité de la faute du débiteur et sa capacité financière, la durée des rapports de travail, les effets économiques du licenciement et l'éventuelle faute concomitante de l'employé (ATF 119 II 157 et 121 III 64).

En l'occurrence, la faute de l'employeur est manifeste à plusieurs égards : le délai pour signifier un licenciement avec effet immédiat a été exceptionnellement long sans qu'un tel délai ne puisse être justifié. De plus, au regard des circonstances du cas d'espèce, aucun grief justifiant un licenciement avec effet immédiat ne pouvait être formulé à l'encontre du demandeur. Par ailleurs, au vu des différentes procédures qui ont déjà opposé les parties, soit la première affaire qui les ont conduit devant le Tribunal de céans et les griefs formulés par le demandeur contre l'entretien d'appréciation qu'il avait eu le 26 mars 2008, tout laisse à penser que le défendeur a saisi le premier prétexte pour mettre abruptement fin aux relations de travail qui le liaient avec le demandeur. Enfin, on ne saurait diminuer le montant de l'indemnité due au demandeur en raison d'une éventuelle faute concomitante. En effet, celui-ci n'a causé aucun préjudice matériel à son employeur, puisque les lampes qui ont été trouvées en sa possession ont été rendues à leur propriétaire. De plus, comme mentionné ci-dessus, le comportement collaborant du demandeur a permis au Tribunal d'acquiescer la conviction que les intentions du demandeur n'étaient pas dolosives. Tout bien considéré, le demandeur a droit à une indemnité équivalente à cinq mois de salaire.

4. Le demandeur a encore pris des conclusions en tort moral.

Selon l'art. 5 al. 2 Lpers, 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. Il définit les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre femmes et hommes.

En droit privé, l'art. 328 al. 1 CO dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour la santé et veille au maintien de la moralité. La violation des obligations prévues à l'art. 328 CP entraîne l'obligation pour l'employeur de réparer le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé.

L'art. 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1 CO). Comme en droit privé cependant, l'Etat a le devoir de protéger ses agents pour leur permettre d'exercer leurs fonctions ; il doit notamment éviter qu'ils ne subissent une atteinte illicite à leur personnalité au sens des art. 28 ss du CC (Chambre des recours, R c/ E. du 17 avril 2008, consid. 4a).

En l'occurrence, le demandeur n'a ni allégué ni prouvé (art. 8 CC) avoir subi une atteinte à sa personnalité qui serait de nature à ouvrir le droit à une indemnisation en sus de celle offerte par l'art. 337c al. 3 CO. Il convient de rappeler à cet égard que celle-ci est de nature punitive et réparatrice et qu'elle comprend en principe un dédommagement pour l'atteinte à la personnalité subie par le travailleur (Wyler, op. cit., p. 517 ; SJ 1995, 802). Il n'y a ainsi pas lieu à entrer en matière sur les conclusions en tort moral du demandeur qui doivent donc être rejetées.

5. Les frais de la cause sont arrêtés à 2'400 fr pour le demandeur, à 1'820 fr. pour le défendeur et à 800 fr. pour la Caisse cantonale de chômage. Obtenant gain de cause par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel, le demandeur a droit à des dépens arrêtés à 5'900 fr., soit 2'400 fr. au titre de remboursement de ses frais de justice et 2'500 fr. au titre de participation aux honoraires de son conseil. La caisse de chômage a droit à des dépens correspondant au remboursement de ses frais de justice.

Par ces motifs,

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

I. **dit** que l'Etat de Vaud doit payer à la Caisse cantonale de chômage la somme de 5'931.85 fr. (cinq mille neuf cent trente-et-un francs et huitante-cinq centimes), montant échu ;

II. **dit** que l'Etat de Vaud doit payer à [REDACTED] la somme de 8'363.70 francs (huit mille trois cent soixante-trois francs et septante centimes), dont à déduire les charges sociales, avec intérêt à 5 % l'an à compter du 11 août 2008;

III. **dit** que l'Etat de Vaud doit payer à [REDACTED] la somme de 25'405.75 francs (vingt-cinq mille quatre cent cinq francs et septante-cinq centimes) avec intérêt à 5 % l'an à compter du 11 août 2008 ;

IV. **arrête** les frais de justice à 2'400 francs (deux mille quatre cents francs) à charge de [REDACTED], à 1'820 francs (mille huit cent vingt francs) à charge de l'Etat de Vaud et à 800 francs (huit cents francs) à charge de la Caisse cantonale de chômage;

V. **dit** que l'Etat de Vaud est le débiteur de [REDACTED] de la somme de 5'900 francs (cinq mille neuf cents francs);

VI. **dit** que l'Etat de Vaud est le débiteur de la Caisse cantonale de chômage de la somme de 800 fr. (huit cents francs), à titre de dépens;

VII. **rejette** toutes autres ou plus amples conclusions.

Le président :

La greffière :

Laurent Schuler, v.-p.

L. Michaud Champendal, a.h.

Du

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 :