

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 15 juillet 2011

dans la cause

████████████████████ c/ Etat de Vaud

Conflit du travail

MOTIVATION

Audiences : 8 novembre 2010, 1^{er} février et 12 juillet 2011

Présidente : C. Courbat, v.-p.

Assesseurs : M. Florio et A. Cavin

Greffière : S. Imhof Zrioui, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 12 juillet 2011, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. Le demandeur, [REDACTED], a débuté son activité auprès du défendeur, Service [REDACTED] (ci-après : S [REDACTED]) de l'Etat de Vaud le 1^{er} juin 2003 en qualité d'auxiliaire de nettoyage, affecté au Centre [REDACTED] de [REDACTED] sur le site de [REDACTED], selon le courrier du 10 juin 2003 du S [REDACTED].

A la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers ; RSV 172.31), les parties ont signé le 8 janvier 2007 un contrat de travail de durée indéterminée. La durée hebdomadaire de travail était de 20 heures par semaine. Le salaire annuel brut pour un taux d'activité de 100%, soit 41h30 de travail hebdomadaire, était de CHF 45'842.- (valeur 2007 y compris le 13^{ème} salaire). Pour une activité de 20 heures par semaine, le salaire annuel brut était donc de CHF 20'393,27 francs, soit CHF 1'699,44 par mois.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, le salaire mensuel brut du demandeur est de CHF 1'912,70 (y compris le 13^{ème} salaire).

2. Dès le mois de février 2006, plusieurs collègues du demandeur se sont plaints de son attitude au travail.

Le 22 février 2006, un courrier a été adressé au demandeur par le Chef du S [REDACTED], M. [REDACTED], en ces termes :

« Monsieur,

Le responsable de la conciergerie du site de [REDACTED] nous a informés d'un problème relatif à votre comportement sur votre lieu de travail. En effet, celui-ci vous reproche d'exercer votre activité professionnelle sous l'emprise de l'alcool qui peut se traduire par des violences verbales.

Nous ne pouvons pas tolérer une telle attitude.

Il vous appartient de prendre toutes dispositions pour améliorer vos prestations dans les plus brefs délais. Sans changement significatif, notamment s'il devait être à nouveau constaté que vous êtes sous l'emprise de l'alcool sur votre lieu de travail, nous serons contraints de procéder à la résiliation de votre contrat de travail avec effet immédiat (...) ».

Le demandeur a contesté le contenu de ce courrier dans sa correspondance du 22 février 2006, en ces termes :

« Messieurs,

Votre lettre du 22 février 2006 a retenu toute mon attention. En effet, vos affirmations concernant mon attitude au travail sont sidérantes et complétement infondées.

Tout d'abord, je ne me suis jamais présenté sur mon lieu de travail sous l'emprise de l'alcool et d'un autre côté, je n'ai pas eu de comportement violent ni avec mes collègues ni avec mon chef (...) ».

A la demande du Chef du S■■■■, M. ■■■■■, intendant et supérieur direct du demandeur, lui a adressé, par courrier du 9 mars 2006, un rapport exposant les problèmes rencontrés avec le demandeur.

Par courrier du 27 avril 2006, Mme ■■■■■, collègue du demandeur, s'est plainte formellement auprès de l'adjoint du Chef du S■■■■, M. ■■■■■, du comportement du demandeur à son égard.

A la suite de ces événements, la direction du S■■■■ a adressé un avertissement au demandeur. Cet avertissement a ensuite été annulé pour des motifs formels.

3. Par requête du 18 juin 2009, le Chef du S■■■■ a saisi le ■■■■■ afin de faire la lumière sur le comportement prétendument hostile et menaçant du demandeur à l'égard de ses collègues.

4. Le 23 juin 2009, Mme ■■■■■ s'est à nouveau plainte de menaces de la part du demandeur à son égard. Lors d'un entretien du même jour,

M. [REDACTED] a rendu attentif le demandeur qu'un tel comportement n'était pas admissible.

A la fin de cet entretien, le demandeur a quitté son travail en laissant un message vocal sur la boîte de messagerie de M. [REDACTED], son responsable direct.

Un certificat médical couvrant la période du 24 au 30 juin 2009 a été adressé au S [REDACTED] le 3 juillet 2009 par le demandeur.

5. Par courrier du 26 juin 2009, le [REDACTED] a informé le demandeur qu'une investigation serait menée à son encontre, afin de déterminer si son comportement à l'égard de certaines ou certains collègues relevait ou non du harcèlement psychologique.

Par courrier du 6 juillet 2009, le [REDACTED] a informé le Chef de service du S [REDACTED] que, bien que régulièrement convoqué pour être entendu le 20 juin 2009, le demandeur ne s'était pas présenté et ne s'était pas fait excuser.

6. Le 6 juillet 2009, le défendeur a notifié au demandeur une décision administrative consistant en l'ouverture d'une procédure d'avertissement, selon les termes suivants :

« Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que nous avons décidé d'ouvrir une procédure d'avertissement au sens des articles 135 et suivants du règlement d'application (RLPers) de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers).

Les faits suivants vous sont reprochés :

- *Comportement non professionnel : en date du 23 juin 2009, vous avez proféré des gestes de menace physique à l'encontre de l'une de vos collègues. Le jour même, M. [REDACTED] votre supérieur direct, vous a interpellé à propos de ces faits et vous a mis en garde sur leur gravité.*

- *Absence non justifiée : 15 minutes après cette discussion avec M. [REDACTED], vous avez abandonné votre place de travail et n'avez donné aucun motif concret à cette absence, sinon un message sur combox laissé à M. [REDACTED] et précisant que « vous étiez mal dans votre tête ». C'est votre supérieur hiérarchique, M. [REDACTED], qui a dû vous appeler en date du 29 juin 2009 pour s'enquérir du motif et de la durée de cette absence. Il vous a également demandé d'être présent pour une séance importante prévue le 30 juin 2009. Vous avez alors signalé que vous étiez en arrêt maladie mais que vous ne pouviez pas fournir de certificat médical. Deux de vos collègues vous ont cependant rencontré le 30 juin 2009 lors d'une séance auprès d'une instance publique. Par ailleurs, nous n'avons depuis reçu aucun certificat médical qui atteste de votre incapacité. Les dispositions de l'art. 59 RgLers n'ont donc pas été respectées.*

Ces faits et manquements graves qui se sont produits à plusieurs reprises ces derniers mois ne peuvent plus être tolérés.

(...) ».

Le demandeur n'a pas contesté ce courrier.

7. Le 19 août 2009, le [REDACTED] a informé le demandeur que l'instruction du dossier relatif à l'investigation était terminée.

Il a fixé un délai de 10 jours aux parties pour consulter le dossier et requérir toute mesure d'instruction complémentaire. Par courrier du 2 septembre 2009, le conseil du demandeur a requis des mesures d'instruction complémentaires.

Dans sa correspondance du 22 septembre 2009, le [REDACTED] a informé les parties que la phase d'instruction était close. Le [REDACTED] a notifié le 20 octobre 2009 aux parties un projet de rapport relatif à l'investigation.

Le [REDACTED] a imparti aux parties un délai au 3 novembre 2009 pour prendre connaissance du projet de rapport et formuler d'éventuelles déterminations écrites.

Par courrier du 27 octobre 2009, le conseil du demandeur a adressé des déterminations écrites au [REDACTED]

Par courrier du 6 novembre 2009, le [REDACTED] a adressé aux parties des documents qu'il avait omis de leur transmettre et a fixé un nouveau délai aux parties échéant le 23 novembre 2009 pour leurs éventuelles déterminations écrites.

Le demandeur s'est une nouvelle fois déterminé par courrier du 23 novembre 2009, estimant que le rapport devait encore être complété ou modifié.

8. Par courrier du 1^{er} décembre 2009, le [REDACTED] a notifié aux parties le rapport définitif d'investigation.

En premier lieu, le rapport relève les faits suivants :

« M. [REDACTED] travaille au S [REDACTED] comme nettoyeur à temps partiel, affecté au Centre [REDACTED], site de [REDACTED] depuis le 1^{er} juin 2003. Ses chefs directs sont M. [REDACTED] concierge B, adjoint et M. [REDACTED] [REDACTED] intendant. L'équipe à laquelle appartient M. [REDACTED] se compose d'une dizaine de nettoyeurs et nettoyeuses.

Jusqu'à mi-2005, le travail de M. [REDACTED] ne donne lieu à aucune intervention de la hiérarchie. Son chef direct, M. [REDACTED], déclare qu'il est, à cette époque, « régulier » et que des tâches particulières peuvent lui être confiées.

En août 2005, M. [REDACTED] constate que M. [REDACTED] arrive au travail en état d'ébriété. Il le renvoie à son domicile.

Le 27 avril 2006, Mme [REDACTED] nettoyeuse, adresse un courrier à M. [REDACTED], chef de la division [REDACTED], pour l'informer qu'elle est fréquemment prise à parti par M. [REDACTED] qui, selon elle, l'insulte et la menace. Elle déclare également avoir constaté que M. [REDACTED] est fréquemment en état d'ébriété sur le lieu de travail, ce qui lui semble être dangereux pour lui et pour son employeur.

Suite à ces événements, la direction du S [REDACTED] adresse un avertissement à M. [REDACTED], avertissement qu'il parvient à faire annuler par son avocate, pour des raisons formelles.

Depuis cette période, le comportement au travail de M. [REDACTED] semble se détériorer. Il accumule les absences de courte durée, trois jours ou moins, est souvent absent le vendredi. Lorsque ses chefs lui font une remarque, il quitte le travail ou est absent le lendemain.

Si Mme [REDACTED] comme vu plus haut a été la première à se plaindre du comportement agressif de son collègue et de menaces qu'il aurait proférées à son encontre, Mme [REDACTED] s'est également plainte d'avoir été menacée par M. [REDACTED]. M. [REDACTED] déclare que M. [REDACTED] aurait également eu un problème avec Mme [REDACTED] avec laquelle il ne veut plus travailler.

M. [REDACTED] a lui aussi adressé des plaintes à son chef, M. [REDACTED]. Selon ce dernier, il a prétendu que Mme [REDACTED] lui aurait fait des avances. Il se serait senti mal sur le plan psychologique et a quitté son poste de travail ce jour-là en disant qu'il allait voir le médecin.

M. [REDACTED] est suivi par le médecin cantonal, le Dr [REDACTED].

M. [REDACTED] et son adjoint ont, à plusieurs reprises, déplacé M. [REDACTED] pour qu'il travaille seul. Ils ont également adapté son cahier des charges. En février 2008, M. [REDACTED] a, sur le conseil de son médecin, demandé de changer de groupe. M. [REDACTED] a répondu au RH du S [REDACTED] qu'il n'avait plus la possibilité de le déplacer.

Le 18 juin 2009, le chef du S [REDACTED] mandate le [REDACTED] pour qu'il investigue sur le comportement de M. [REDACTED] »

9. Les représentants du [REDACTED] ont entendu divers témoins au sujet du comportement du demandeur. Il ressort du rapport les éléments suivants :

- comportement de M. [REDACTED] sur son lieu de travail :

« Parmi les onze membres de l'équipe de nettoyage interrogés à [REDACTED] le 24 et 30 juin derniers, quatre déclarent n'avoir eu aucun problème avec M. [REDACTED] ([REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]). Mme [REDACTED] mentionne toutefois que le comportement de M. [REDACTED] est « un peu bizarre », mais n'a pas voulu en dire plus. Mme [REDACTED] précise que M. [REDACTED] lui donne l'impression d'avoir la mentalité d'un enfant de 10 ans qui inventerait des histoires. Selon elle, la qualité de son travail dépend de son humeur et varie en fonction des affinités ou de l'inimitié qu'il éprouve pour la personne avec laquelle il doit travailler.

Sept collègues de M. [REDACTED] déclarent avoir constaté qu'il sentait l'alcool ou était encore sous l'emprise de l'alcool en arrivant au travail le matin ([REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]).

Plusieurs personnes se déclarent choquées par son absentéisme ou par le fait qu'il quitte le travail quand un-e collègue ou un chef lui fait une remarque ([REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]). Le témoin [REDACTED] déclare n'avoir « jamais vu, en 45 ans de vie active, un absentéisme pareil. Pour un oui et pour un non, s'il est contrarié avec ses chefs, il part pour 2 ou 3 jours ».

Cinq collègues ([REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]) jugent que M. [REDACTED] ne fait pas ou ne fait que partiellement le travail qui lui incombe. Cela a une incidence sur leur propre travail, dans la mesure où, soit il retarde toute une équipe, soit c'est à elles ou eux de faire le travail qu'il n'a pas terminé.

Certaines personnes, comme Mme [REDACTED] ou Mme [REDACTED] lui ont fait des remarques sur la qualité insuffisante de son travail ».

- témoignages sur l'attitude hostile de M. [REDACTED] :

« Mme [REDACTED] fait état de menaces que lui aurait adressées M. [REDACTED]. Alors qu'ils se trouvaient seuls dans une salle, il a menacé de la frapper en faisant le signe de la taper. Elle suppose que cela pourrait avoir un lien avec le fait qu'elle lui avait signalé qu'il ne faisait pas bien son travail. M. [REDACTED] lui aurait également fait des remarques désobligeantes en lui disant qu'elle était trop grosse et, une autre fois,

qu'elle lui faisait honte. Elle déclare que M. [REDACTED] ne lui fait pas peur mais que ses remarques lui ont fait « mal au cœur ».

Mme [REDACTED] affirme avoir également été menacée par M. [REDACTED], lors d'une réunion au cours de laquelle Mme [REDACTED] a dit à leur chef que M. [REDACTED] ne faisait pas correctement son travail. Celui-ci l'aurait menacée d'un air méchant. Cela a effrayé Mme [REDACTED], Mme [REDACTED] confirme cette interaction agressive. M. [REDACTED] qui a, lui aussi, assisté à cette scène, déclare que M. [REDACTED] a clairement menacé Mme [REDACTED]. Selon lui « le ton était méchant, il s'était mis à parler fort en montrant Mme [REDACTED] du doigt ».

Les menaces les plus graves semblent s'être focalisées sur Mme [REDACTED]. Elle en fait déjà état en avril 2006, dans son courrier au S [REDACTED]. Ces menaces se seraient répétées le 23 juin 2009. M. [REDACTED] aurait alors fait plusieurs gestes explicites et effrayants, comme lui trancher la gorge, l'écraser sous ses pieds, serrer son poing au niveau de l'entrejambe.

Mme [REDACTED] est, comme M. [REDACTED], d'origine mauricienne. Elle déclare l'avoir soutenu lorsqu'il avait des problèmes d'alcool et des ennuis conjugaux, ce que confirme M. [REDACTED]. Elle l'aurait hébergé et aidé à trouver un médecin et un appartement. Il aurait exécuté pour elle et son mari « quelques petits travaux domestiques ». Leur relation s'est toutefois détériorée pour des raisons que nous n'avons pas pu déterminer, au point que M. [REDACTED] a entamé une procédure aux Prud'hommes dans laquelle, selon Mme [REDACTED] il lui réclamerait Fr. 28'000.- de dommages et intérêts. M. [REDACTED] lui aurait également causé des problèmes à son domicile, en agressant son fils au téléphone, ce qui l'a amenée à appeler la police ».

Lors de son audition par le [REDACTED], Mme [REDACTED] a notamment décrit sa collaboration avec ses collègues et avec M. [REDACTED] en ces termes :

« Elle est bonne. Je n'ai jamais eu d'ennui avec personne. Sauf avec M. [REDACTED]. J'ai dit qu'il agresse des personnes et qu'il vient ivre au travail. Il empest fréquemment l'alcool. Hier, il m'a agressée. Il a fait un bruit pour que je le regarde et il a fait signe de vouloir me couper la gorge. Il a également serré son poing au niveau de l'entrejambe et a mimé le fait qu'il m'écrasait avec ses pieds. Il m'en veut car il pense

que tout ce qui lui arrive est de ma faute, suite au fait que j'ai dit à M. [REDACTED] qu'il venait ivre au travail.

J'ai peur de lui. Je suis là à 5 heures du matin et, comme il a les clés, j'ai toujours peur qu'il débarque.

Il fait fréquemment ces gestes menaçants (...) ».

Lors de son audition par le [REDACTED] M. [REDACTED] a notamment déclaré :

« M. [REDACTED] ne se comporte pas de manière adéquate. J'ai reçu des plaintes de collaboratrices à son sujet.

A titre d'exemple, il peut tout d'un coup « piquer la mouche » et ne tolère plus de travailler la fenêtre ouverte quand il nettoie une salle avec une de ses collègues (...).

Il a fait des remarques désobligeantes à ses collègues et peut les menacer. L'une d'elle m'a rapporté qu'il lui a dit « fais gaffe ou je te casse la gueule » ou encore « si tu continues, tu verras ce qui t'arriver » en montrant le poing.

(...)

Le climat de travail est donc mauvais : des employés le craignent, sont parfois en pleurs (...) ».

Lors de son audition par le [REDACTED] M. [REDACTED] a notamment décrit sa collaboration avec ses collègues et avec M. [REDACTED] en ces termes :

« Avec les autres collègues, la collaboration et l'ambiance sont bonnes.

Quand M. [REDACTED] lui donne des instructions, il fait quand même ce qu'il veut. Il n'est pas très coopératif. Il commence le travail, et ne le finit pas ou ne le fait pas du tout. S'il est vexé, il part à la maison. Cela s'est passé hier avec M. [REDACTED]. Nous devons finir son travail.

C'est quelqu'un qui cherche les problèmes avec tout le monde. Il ne m'a jamais menacé personnellement mais j'étais présent lorsqu'il l'a fait avec Mme [REDACTED] et qu'il lui a dit qu'il se vengerait.

A mon avis, il cherche plutôt à faire peur. Ses menaces doivent être prises au sérieux car on ne sait pas jusqu'où il peut aller (...) ».

10. Selon le rapport, le demandeur a exposé les faits de la manière suivante :

« M. [REDACTED] nie en bloc avoir jamais menacé l'une ou l'autre de ses collègues. Il déclare n'avoir plus travaillé dans le même bâtiment que Mme [REDACTED] depuis 2007. Il conteste l'avoir croisée le 23 juin 2009. Sa version de cet épisode est que M. [REDACTED] serait venu vers lui sur l'escalier du niveau -1 où il travaillait, à 9 heures du matin le 23 juin et lui aurait demandé de donner son congé car il ne voulait plus de lui.

M. [REDACTED] conteste également avoir menacé Mme [REDACTED] à qui il aurait simplement dit de s'occuper de son propre travail plutôt que celui de M. [REDACTED]. Il déclare que ces plaintes sont instiguées par Mme [REDACTED] et qu'il en ignore la raison. Il signale que Mme [REDACTED] avait déjà initié une procédure comparable à celle qui est en cours actuellement, cette première procédure s'étant soldée par un échec.

Au cours de son entretien au [REDACTED], M. [REDACTED] a refusé de s'exprimer sur le conflit juridique qui l'oppose à Mme [REDACTED] et pour lequel une audience était fixée au tribunal de Prud'hommes de [REDACTED] le 30 juin 2009 ».

11. Dans son rapport, le [REDACTED] est arrivé à la conclusion suivante :

« Compte tenu de l'ensemble des éléments portés au dossier, le [REDACTED] conclut que M. [REDACTED] a eu un comportement hostile et a exercé des menaces à l'égard de Mmes [REDACTED] et [REDACTED] à plusieurs reprises en ce qui concerne cette dernière.

Comme indiqué, il manquerait à ces agissements la preuve de la fréquence et de la répétition pour retenir formellement à un harcèlement psychologique.

Quelle que soit la catégorie à laquelle ce comportement peut être rattaché, il constitue assurément une grave atteinte à la personnalité, sans compter qu'il pourrait relever d'une infraction pénale si les conditions de l'article 180 du code pénal sont réunies. Conformément au cadre posé par la loi sur le travail et ses ordonnances, il conviendrait que le S [REDACTED] prenne rapidement les mesures adéquates pour protéger la santé physique et psychique de ses collaborateurs et collaboratrices ».

12. Dès réception du rapport définitif, le Chef du S [REDACTED] a convoqué le demandeur et son conseil pour un entretien le 8 décembre 2009. Lors de cet entretien, le demandeur a été reçu par [REDACTED], remplaçant du Chef de service.

13. Le [REDACTED] a imparti un délai échéant le 15 décembre 2009 aux parties pour indiquer par écrit si elles adhéraient ou non, totalement ou partiellement, aux conclusions du rapport définitif.

14. Par courrier recommandé du 8 décembre 2009, le défendeur a résilié avec effet immédiat le contrat de travail du demandeur, selon les termes suivants :

« Monsieur,

Nous nous référons à l'entretien de ce jour entre votre conseil Me Gutowski et [REDACTED] remplaçant du Chef de service et Chef de la Division [REDACTED] en présence des responsables RH du service et du département.

Durant cet entretien, nous avons exposé à Me Gutowski les griefs et faits que nous avons relevés à votre rencontre et vous avez donc pu vous faire entendre, par l'intermédiaire de ce dernier.

Les griefs qui vous sont reprochés sont les suivants :

Le rapport produit par le [REDACTED] suite à l'investigation qui a été conduite conclut que vous avez eu un comportement hostile et proféré des menaces à l'égard de plusieurs de vos collègues. Ces faits constituent des manquements très graves.

Les explications qui ont été données n'atténuent pas la gravité des faits constatés dans le rapport du [REDACTED]

Vos agissements constituent de justes motifs de licenciement immédiat. En conséquence et conformément à l'article 61 de la loi du 12 novembre 2011 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers), nous vous signifions **la résiliation de votre contrat avec effet immédiat.**

(...) ».

Au moment du licenciement, selon le certificat médical établi le 26 novembre 2009, le demandeur était en incapacité de travail à 100%. Cette incapacité s'est prolongée jusqu'au 31 mai 2010.

15. Par courrier du 15 décembre 2009, le Chef de service du S [REDACTED], a indiqué au [REDACTED] qu'il adhérait totalement aux conclusions du rapport définitif.

Le demandeur n'a pas fait part au [REDACTED] de ses déterminations sur le rapport définitif.

16. Le 10 août 2010, le demandeur a ouvert action devant le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : TRIPAC). Il a pris les conclusions suivantes, avec suite de dépens :

- l'Etat de Vaud est le débiteur de [REDACTED] d'un montant de CHF 11'018,70, sous déduction des charges sociales prévues par la loi, avec intérêt à 5% l'an, dès le 8 décembre 2009 ;
- l'Etat de Vaud est le débiteur de [REDACTED] d'un montant de CHF 12'855,15, sous déduction des charges sociales prévues par la loi, avec intérêts à 5% l'an, dès le 19 mars 2009 ;
- l'Etat de Vaud est le débiteur de [REDACTED] d'un montant de CHF 6'000.- au titre de dommages-intérêts ;

- ordre est donné à l'Etat de Vaud de délivrer à [REDACTED] dans les dix jours dès la date du présent jugement un certificat de travail au sens de l'art. 330a al. 2 CO.

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

Le Tribunal de céans a tenu une audience de conciliation le 8 novembre 2010. La conciliation n'a pas abouti.

16. Le Tribunal de céans a tenu une audience de jugement le 1^{er} février 2011. Le demandeur ayant entre temps été hospitalisé à 100% à l'hôpital de [REDACTED] et une mise sous tutelle étant en cours, le Tribunal de céans a renvoyé l'audience à une date ultérieure. L'audience a repris le 12 juillet 2011. Lors de cette audience, le demandeur, représenté par son tuteur et assisté par son conseil, a retiré sa conclusion relative à la délivrance d'un certificat de travail.

Lors de l'audience du 12 juillet 2011, trois témoins ont été entendus. Leurs propos, en substance, ont été les suivants :

[REDACTED], concierge, collègue du demandeur, a expliqué qu'il y avait des difficultés de relations entre M. [REDACTED] et d'autres collaborateurs.

Il a déclaré que les premières années où M. [REDACTED] a travaillé, il avait un comportement normal. Par la suite, le témoin a expliqué avoir déduit qu'il avait des difficultés de comportement ou relationnelles avec ses collègues femmes.

Il a déclaré avoir été au courant d'une attitude menaçante de M. [REDACTED] envers des collaboratrices, notamment de menaces par la parole et en geste envers Mme [REDACTED]. Il a également précisé avoir entendu dire qu'il y avait eu d'autres épisodes avec d'autres collaboratrices.

Le témoin a expliqué que M. [REDACTED] avait de grandes difficultés à travailler dans un groupe. Il avait souvent l'impression que les dames cherchaient à le contredire.

Au départ de M. [REDACTED], le témoin a déclaré avoir remarqué un changement positif dans l'ambiance des collaboratrices féminines. En effet, certaines collaboratrices qui avaient reçu des menaces étaient plus calmes, donc moins peureuses.

Le témoin a expliqué ne pas savoir qui a saisi le [REDACTED]. Il a précisé ne pas avoir l'autorité finale sur le demandeur, mais M. [REDACTED] son supérieur.

S'agissant du geste menaçant relatif à Mme [REDACTED], le témoin a déclaré ne pas se souvenir d'éléments supplémentaires. Il confirme qu'il y a eu d'autres cas avec d'autres personnes.

Selon lui, le demandeur était imprévisible. Lors de son audition par le [REDACTED], il a déclaré avoir indiqué que M. [REDACTED] était nerveux. A titre d'exemple, un matin, M. [REDACTED] lui a demandé de se déplacer de son bureau pour venir traiter un conflit en lui disant qu'une dame avait ouvert exprès les fenêtres pour le rendre malade, alors que cette ouverture de fenêtres avait eu lieu lorsqu'il lui restait juste encore un m2 à aspirer. La nervosité de M. [REDACTED] n'engendrait pas nécessairement un comportement agressif.

Le témoin a déclaré que personne n'est venu défendre le demandeur en disant que les allégations à son encontre étaient complètement fausses.

[REDACTED], directrice du [REDACTED] à l'Etat de Vaud, a déclaré avoir été chargée de rédiger un rapport d'investigation relatif à la situation de M. [REDACTED].

Le [REDACTED] a été contacté, par courrier par le chef du S [REDACTED], afin de vérifier les allégations de menaces de M. [REDACTED] envers certaines employées au nettoyage sur le site de [REDACTED].

Elle a précisé qu'elle s'est rendue à deux reprises (le 24 et 30 juin 2009, à 6h30) sur place tôt le matin avec son adjointe, Mme [REDACTED] afin d'entendre l'ensemble des employées qui s'occupaient du nettoyage. Les personnes convoquées, à l'exception de M. [REDACTED], qui était absent, ont été entendues. Ces auditions n'ont pas été faciles, car les personnes exprimaient une grande crainte par rapport à la procédure, comprenant mal les conséquences possibles de leur témoignage et quelques unes ont exprimé une crainte à l'égard de M. [REDACTED] également. Certaines d'entre elles ont très peu parlé. En revanche, quelques personnes, notamment Mmes [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED], ont fait état de menaces qu'elles auraient subies directement de M. [REDACTED]. D'autres personnes, notamment M. [REDACTED] était présent en tout cas lors d'un épisode de menace qu'il a pu leur raconter. D'une manière générale, à part un très petit nombre de personnes qui n'a pas parlé, les personnes entendues évoquaient des problèmes importants avec M. [REDACTED] en ce qui concerne son attitude au travail : problèmes d'alcool, absentéisme extrêmement important et une attitude réactive lorsque ses collègues lui faisaient des remarques sur la qualité de son travail. Elle a précisé se souvenir très bien de Mme [REDACTED] qui a mimé les gestes qu'avait fait M. [REDACTED], alors qu'ils étaient seuls dans un couloir de l'établissement. Elle a montré un geste qui visait à trancher la gorge, un autre où il avait le poing serré entre les jambes en tournant et un troisième geste où il l'écrasait sous les pieds. Elle a expliqué qu'elle commençait tôt le travail, avant 6 heures du matin, et qu'elle vivait dans la crainte.

Elle a déclaré que pour ces raisons, l'allégation de l'attitude hostile et menaçante de M. [REDACTED] avait été retenue.

Elle a précisé que M. [REDACTED] avait été entendu plus tard en fin juillet, accompagné de son conseil.

Elle a également expliqué que la procédure à l'époque, qui a été modifiée depuis, voulait qu'on adresse un projet de rapport aux parties pour qu'elles communiquent leurs remarques avant que le rapport définitif ne soit rendu.

Le témoin a précisé avoir eu l'impression que le problème existait depuis plusieurs années. En particulier, elle considère que Mme [REDACTED] s'est fait agressée plusieurs

fois, notamment parce que Mme [REDACTED] avait évoqué des problèmes précédents qu'elle avait eus avec M. [REDACTED]. Elle précise que M. [REDACTED] lui en a aussi parlé, et sauf erreur, il y a une pièce au dossier à ce sujet qui est un écrit par Mme [REDACTED], peut-être de 2006, qui faisait état d'une agression et de menaces qu'elle aurait subies.

Elle a précisé que Mme [REDACTED] était manifestement sous l'emprise de l'émotion lorsque qu'elle a été entendue et que ce qu'elle avait vécu la veille de son audition prenait toute la place.

Elle a déclaré avoir pleinement conscience que les rapports et conclusions rédigées pouvaient amener à des licenciements. Elle a déclaré en toute conscience que le rapport rendu s'agissant de M. [REDACTED] reflète ces exigences.

A aucun moment, le témoin n'a eu le sentiment que les personnes entendues lui racontaient une histoire apprise ou qu'elles étaient liguées.

[REDACTED] intendant, supérieur direct du demandeur, a déclaré qu'au début M. [REDACTED] était un très bon élément avec qui il avait de très bons rapports. Il n'y avait pas de problème. Les premiers faits problématiques sont arrivés en 2005. Au début, il a essayé de régler cela à l'amiable en discutant. Quand ils discutaient avec lui, il était agréable et il avait l'impression qu'il comprenait, ce qui n'est pas le cas de tout le monde.

Il a déclaré qu'en 2005, le demandeur est venu ivre au travail. Le témoin a discuté avec lui et cela s'est réglé comme cela. Début 2006, le témoin a eu sa « première surprise » : plusieurs employées désiraient partir assez subitement. Il a posé des questions, il les a convoquées au bureau en essayant de comprendre les raisons. Le point convergeant de ces quelques dames était qu'elles trouvaient que M. [REDACTED] était agressif et qu'il y avait eu des mots qui étaient déplacés. Suite aux bons rapports qu'il avait avec M. [REDACTED], une lettre a été écrite, en mars 2006 sauf erreur. Le but réel de la lettre n'était pas de le licencier mais de redémarrer sur de bonnes bases. Suite à ce courrier, il y a eu des hauts et des bas avec M. [REDACTED]. Le témoin a discuté plusieurs fois avec lui. Ensuite, il a commencé à faire des rapports plus concrets, c'est-à-dire qui contenaient des annotations. Il était absent souvent en moyenne 4 à 6 jours par mois, sans certificat médical. Dans les cas d'accidents, maladies, il y avait souvent des propos incohérents.

Le 23 juin 2009, Mme [REDACTED] est arrivée avec un autre témoin, un monsieur dont le témoin a oublié son nom, paniquée au bureau et lui a dit : M. [REDACTED] m'a fait des menaces de mort. Apparemment, il lui aurait fait un signe de trancher la gorge et a mis sa main sur ses parties génitales. Il a donc convoqué M. [REDACTED] en lui disant qu'il n'était pas question que ce genre de choses se passe dans l'établissement. Ensuite, M. [REDACTED] était en congé maladie. Puis, il y a eu le [REDACTED] qui a pris cela en charge et tout le personnel a été auditionné séparément.

Le témoin a également déclaré avoir eu un appel anonyme le 3 septembre 2010, à 13h29. Il a reconnu la voix de M. [REDACTED] mais il ne peut pas l'affirmer, vu que c'était justement un appel anonyme provenant d'une cabine téléphonique au [REDACTED] à [REDACTED]. La teneur du texte était en substance : « Tu vas aller en prison, je te maudis toi et à ta famille. Fais très attention à ce qui t'arrive ». Le témoin a déclaré n'avoir rien dit et ça a raccroché.

Après le départ de M. [REDACTED], le témoin a remarqué un changement dans l'ambiance au travail. Il n'y a plus eu personne qui désirait quitter subitement son emploi.

Le témoin a précisé ne pas être au courant d'autres cas de menace de M. [REDACTED] à Mme [REDACTED].

Le témoin a déclaré que le licenciement de M. [REDACTED] n'a pas été une énorme surprise, mais qu'il espérait sincèrement qu'un consensus aurait pu être trouvé avec M. [REDACTED]. Un départ du jour au lendemain était justifié, car il ne pouvait pas mettre en péril tout le groupe.

Pour le témoin, M. [REDACTED] n'a pas nié les menaces, mais il les a minimisées. Il ne s'est pas rendu compte de la portée de ses actes.

17. Les parties ont plaidé à l'issue de l'audience du 12 juillet 2011. Un jugement, sous forme de dispositif, a été rendu le 15 juillet 2011. Le demandeur en a requis motivation en temps utile par courrier du 22 juillet 2011.

EN DROIT :

I. En vertu de l'art. 404 al. 1 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011, les procédures en cours à l'entrée en vigueur de la présente loi sont régies par l'ancien droit de procédure jusqu'à la clôture de l'instance. En l'espèce, le demandeur a ouvert action devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale par requête du 30 novembre 2010, déposée le 8 décembre 2010. Conformément à la disposition précitée, l'ancien droit de procédure est donc applicable.

Conformément à l'article 14 al. 1 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers ; RSV 172.31), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC) est compétent pour connaître, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi.

En l'occurrence, le litige porte sur une décision de licenciement avec effet immédiat prononcée par le S [REDACTED] à l'encontre du demandeur. Il ne fait dès lors aucun doute que les relations de travail qui liaient les parties sont soumises à l'application de la LPers. Partant, le Tribunal de céans est compétent pour examiner les conclusions de la demande.

La requête du demandeur du 10 août 2010 a été déposée dans le délai d'un an à compter de la communication de la décision attaquée datée du 8 décembre 2009, de sorte que son action n'est pas prescrite (art. 16 al. 3 LPers) et la demande de motivation du jugement rendu sous forme de dispositif est intervenue dans le délai légal (art. 16 al. 1 LPers renvoyant à l'art. 44 al. 2 de la loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail [LJT ; RSV 173.61] qui renvoie à l'art. 117a al. 2 de la loi du 12 décembre 1979 d'organisation judiciaire [LOJV ; RSV 173.01]).

Partant, la requête du demandeur est recevable à la forme.

II. Aux termes de 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 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 (al. 1^{er}). Les articles 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif (al. 2).

Le demandeur prétend que son licenciement avec effet immédiat est injustifié, dans la mesure où la condition de justes motifs ne serait pas remplie. Par ailleurs, le demandeur soutient que la résiliation des rapports de travail a été notifiée pendant une période de protection légale.

III.a) La formulation de l'art. 61 LPers étant similaire à celle de l'article 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO a été confirmée par le Tribunal cantonal (arrêt de la Chambre des recours du 25 avril 2005, en la cause M. contre Etat de Vaud, consid. 4b.). Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers.

b) Selon le CO, la résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la

poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213 consid. 3.1, p. 220) ; la résiliation avec effet immédiat doit donc constituer l'ultima ratio. En tant que telle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28, consid. 4.1). Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213, consid. 3.1). Ce dernier doit être explicite et doit clairement indiquer la sanction du licenciement immédiat en cas de nouveau manquement. Cependant, l'avertissement n'a pas pour but de permettre à l'employeur de licencier ensuite son employé « à la moindre peccadille » (ATF 127 III 153). Au contraire, l'avertissement doit laisser la possibilité à l'employé visé de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence. Le juge apprécie librement s'il a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend 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 du manquement (ATF 130 III 28, consid. 4.1, p. 31).

Les tribunaux admettent généralement qu'une atteinte grave aux droits de la personnalité du travailleur, de l'employeur ou de collègues de travail constitue un juste motif de licenciement (ATF 127 III 351).

c) Le harcèlement psychologique, ou mobbing peut être défini comme un enchaînement de propos et/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. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas de 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 admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (ATF 4C. 404/2005 du 10 mars 2006, consid. 3.2). La caractéristique du mobbing est son caractère sournois. Il peut s'agir d'actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, l'interrompre, ne pas l'écouter, etc. Le mobbing peut également prendre la forme de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité du travail, de la non-reconnaissance de celui-ci, de la prise à partie considérée systématique du travailleur concerné. Ainsi, ce n'est pas l'intensité du propos mais le caractère répétitif qui fonde le caractère illicite du mobbing. Ce dernier a pour conséquence de porter atteinte psychologique à la personnalité du travailleur, lequel doutera de lui, tombera malade, voire sombrera dans une dépression nerveuse. En présence d'accusations de mobbing, l'employeur est tenu de procéder à la vérification des explications de la situation qui lui est soumise.

d) En l'espèce, l'instruction a permis de démontrer, par le biais du rapport du [REDACTED] et par l'audition des témoins, que le demandeur a eu un comportement hostile à l'égard de ses collègues Mmes [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED].

En 2006 déjà, Mme [REDACTED], collègue du demandeur, s'est plainte formellement auprès de l'adjoint du Chef du S [REDACTED], M. [REDACTED], du comportement insultant et menaçant du demandeur à son égard.

Selon le témoignage de M. [REDACTED] au [REDACTED], depuis cette période, le comportement au travail de M. [REDACTED] s'est détérioré. Il accumulait les absences de courte durée, trois jours ou moins, et n'acceptait aucune remarque de la part de ses chefs.

Le 23 juin 2009, Mme [REDACTED] s'est à nouveau plainte de menaces de la part du demandeur à son égard. Lors de son audition par le [REDACTED], Mme [REDACTED] a déclaré qu'elle n'avait jamais eu d'ennui avec personne, sauf avec M. [REDACTED]. Selon son témoignage au [REDACTED] elle a affirmé que le demandeur l'avait agressée et qu'il venait ivre au travail. Le demandeur avait fait un bruit pour qu'elle le regarde et a fait le signe de vouloir lui couper la gorge. Il a également serré son poing au niveau de l'entrejambe et a mimé le fait qu'il l'écrasait

avec ses pieds. Elle a déclaré avoir peur de lui, car il était capable de passer à l'acte et qu'il avait fait fréquemment ces gestes menaçants.

Lors de son audition par le [REDACTÉ], Mme [REDACTÉ] a affirmé avoir également été menacée par M. [REDACTÉ]. Ce fait a été confirmé par M. [REDACTÉ] lors de son audition par le [REDACTÉ]. Il a déclaré avoir lui aussi assisté à cette scène et précisé que M. [REDACTÉ] avait clairement menacé Mme [REDACTÉ]. Selon lui « *le ton était méchant, il s'était mis à parler fort en montrant Mme [REDACTÉ] du doigt* ».

Le [REDACTÉ] a ainsi retenu que le climat de travail était mauvais, dans la mesure où les employés craignaient le demandeur.

De plus, le [REDACTÉ] a souligné que quelle que soit la catégorie à laquelle le comportement du demandeur puisse être rattaché, il constituait assurément une grave atteinte à la personnalité et pourrait relever d'une infraction pénale si les conditions de l'article 180 du code pénal étaient réunies. Il a également retenu que le S[REDACTÉ] devait rapidement prendre les mesures adéquates pour protéger la santé physique et psychique de ses collaborateurs et collaboratrices.

Au demeurant, l'attitude hostile du demandeur a été confirmée par M. [REDACTÉ], collègue du demandeur, lors de son audition par le Tribunal de céans. En effet, ce témoin a notamment déclaré avoir été au courant d'une attitude menaçante de M. [REDACTÉ] envers des collaboratrices, notamment de menaces par la parole et en gestes envers Mme [REDACTÉ]. Il a également précisé avoir entendu dire qu'il y avait eu d'autres épisodes avec d'autres collaboratrices. M. [REDACTÉ] a notamment expliqué que M. [REDACTÉ] aurait également eu un problème avec Mme [REDACTÉ], avec laquelle il ne souhaitait plus travailler. Il a précisé que M. [REDACTÉ] avait, d'une part, menacé Mme [REDACTÉ] de la frapper en faisant le signe de la taper, et d'autre part, fait des remarques désobligeantes à son égard.

Ainsi, le Tribunal de céans considère qu'aucun élément, que ce soit dans le rapport du [REDACTÉ] ou dans les déclarations des témoins entendus, ne justifie de s'écarter des conclusions du rapport. Le Tribunal de céans estime dès lors que ces éléments démontrent l'existence de justes motifs au sens de l'art. 61 LPers.

L'argument du demandeur contestant l'existence de justes motifs au sens de l'art. 61 LPers doit donc être rejeté.

IV. En second lieu, le demandeur fait valoir que la résiliation est injustifiée dès lors qu'elle est intervenue pendant une période de protection légale.

Lors de son licenciement, le demandeur était au bénéfice d'un certificat médical, attestant son incapacité de travailler à 100% pour raison de maladie du 1^{er} novembre 2009 au 31 décembre 2009. Son incapacité s'est prolongée au moins jusqu'au 31 mai 2010.

L'article 336c CO offre au travailleur une protection contre la résiliation du contrat par l'employeur en temps inopportun. Cet article prévoit notamment que l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur. Toutefois, l'article 336c CO n'empêche cependant pas une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs. Celle-ci peut être notifiée en tout temps, même durant une des périodes de protection contre les congés en temps inopportun prévue à l'article 336c al. 1 CO (TF 29 juin 1999, SARB 3/00, n° 143, p. 923 = JAR 2000, 229, Droit du travail, Wyler, Staempfli).

En l'espèce, le Tribunal de céans a retenu l'existence de justes motifs justifiant le licenciement avec effet immédiat du demandeur. Dès lors, ce licenciement pouvait être notifié en tout temps.

Pour ces motifs, ce grief du demandeur doit également être rejeté.

V.a) A titre subsidiaire, le demandeur fait valoir que même si le licenciement avec effet immédiat était justifié, celui-ci serait intervenu tardivement.

D'après la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, 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 agir, 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 (ATF 130 III 28). 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 un licenciement immédiat à moins que ces faits ne soient pas entièrement connus d'emblée ; dans cette hypothèse, le délai ne commence à courir que lorsque l'employeur a une connaissance certaine du juste motif. Cependant, en présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair sous peine de perdre son droit à la résiliation immédiate (ATF 4C. 178/2002, consid. 2.1, du 13 septembre 2002, non publié).

Le TRIPAC a déjà admis que, dans le cadre particulier de l'art. 61 LPers, il y avait lieu de tenir compte du temps dont l'organe de décision avait besoin pour éclaircir les faits et de respecter le droit d'être entendu du collaborateur incriminé (arrêt M. du 10 novembre 2004, consid. V). Ce droit comprend la possibilité pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision juridique ne soit prise, de produire des preuves, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur leur résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (Arrêt du Tribunal fédéral 2P. 77/2003 du 9 juillet 2003, consid. 2.1). Une telle procédure prend nécessairement du temps et ce n'est qu'une fois qu'elle est achevée que l'on peut considérer que l'administration dispose de tous les éléments nécessaires pour se déterminer.

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 2000 p. 232). La Chambre des recours du Tribunal cantonal a toutefois précisé qu'un délai de 13 jours n'était pas admissible pour prononcer un renvoi immédiat au sens de l'article 61 LPers (arrêt Ch. Rec. du 2 décembre 2005 dans la cause M. contre Etat de Vaud).

b) En l'espèce, le rapport définitif du [REDACTED] a été adressé aux parties le mardi 1^{er} décembre 2009. Il a donc été notifié au plus tôt le lendemain, mercredi 2 décembre 2009. Par courrier du mardi 8 décembre 2009, le défendeur a licencié le demandeur avec effet immédiat.

Les faits rapportés par les collègues du demandeur à sa hiérarchie étaient graves et nécessitaient vérification. Le Chef du [REDACTED] a donc agi conformément au règlement sur la gestion des conflits (RCTH ; RSV 172.31.7) en saisissant le [REDACTED]. Après l'instruction qui a nécessité l'audition de nombreux témoins, le demandeur a encore pu se déterminer sur le rapport du [REDACTED], dont la version définitive n'a été établie que le 1^{er} décembre 2009.

Dès réception du rapport définitif, le Chef du S [REDACTED] a convoqué le demandeur et son conseil pour un entretien le 8 décembre 2009. Par courrier du même jour, le défendeur a licencié le demandeur avec effet immédiat.

Le Tribunal estime que c'est avec raison que l'employeur a attendu les résultats définitifs de l'enquête menée par le [REDACTED] avant de prononcer le licenciement, même si la rédaction du rapport définitif a pris un certain temps, notamment en raison des compléments d'instruction sollicités par le demandeur. Au vu de la jurisprudence précitée, le temps écoulé entre la connaissance du motif (soit au plus tôt le 2 décembre 2009) et la décision de licenciement (le 8 décembre 2009) n'est pas excessif en raison du processus de formation de volonté plus long au sein du défendeur.

Au vu de ce qui précède, ce grief est mal fondé et doit également être rejeté.

VI. En résumé, le Tribunal a acquis la conviction que c'est avec raison que le défendeur a licencié le demandeur avec effet immédiat, que les faits invoqués à l'appui de ce licenciement doivent être considérés comme de justes motifs au sens de l'art. 337 CO et donc également au sens de l'art. 61 LPers, et que finalement la décision n'était pas tardive, eu égard au contexte l'ayant entourée.

Par conséquent, la décision litigieuse se fonde sur des motifs valables, de sorte que la requête du demandeur est entièrement mal-fondée. Il s'ensuit que ses conclusions doivent être intégralement rejetées.

VII. Aucune partie n'ayant agi témérement, le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens, conformément à l'art. 10 LJT.

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

- I. Les conclusions prises par [REDACTED] dans sa demande du 10 août 2010 sont rejetées.
- II. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.
- III. Le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens.

La Présidente :

Céline Courbat, v.-p.

La Greffière :

Sandra Imhof Zrioui, a.h.

Du

Les motifs du jugement rendu le 15 juillet 2011 sont notifiés aux parties, par le biais de leur représentant.

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 de l'administration cantonale un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

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

La greffière: