

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 18 juillet 2012

dans la cause

/ ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 20 avril 2011, 7 septembre 2011, 9 février 2012,
16 février 2012, 22 mars 2012, 14 juin 2012

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

Assesseurs : Mme Brigitte Serres et M. Philippe Leignel

Greffier : M. Alain Amstutz, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 14 juin 2012, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. (ci-après : le demandeur) a été engagé par contrat de travail du 19 février 2001 en tant qu'assistant en œnologie auprès de l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur) représenté par l'Office cantonal de la viticulture au sein du Service de l'agriculture sur le site de pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} mars 2001. Il était engagé à un taux d'activité de 100%, équivalant à 42 heures 30 de travail hebdomadaires.

2. Par le biais d'un certificat de travail destiné à l'obtention d'équivalences de ses titres étrangers de juin 2004, le demandeur a été qualifié de collaborateur très précis, efficace et dévoué et dont les rapports avec la clientèle ainsi que ses collègues et supérieurs étaient empreints de courtoisie.

3. En date du 7 février 2006, un protocole a été élaboré concernant un entretien de service ayant eu lieu le jour précédent en présence du demandeur ainsi que de M. , chef de service de l'Office cantonal de la viticulture et de M. , adjoint du chef de service de l'Office cantonal de la viticulture. Interrogé au sujet des heures de travail, le demandeur y a admis avoir indiqué 18h00 comme heure de fin du travail le mardi 31 janvier 2006, alors que M. l'avait vu le quitter à 16h50. Le demandeur a justifié ce fait par son état de santé dépressif engendré par les relations tendues avec son supérieur hiérarchique direct au moment des faits. Le demandeur a été menacé d'un avertissement en cas de récidive. En outre, le demandeur y a émis un désir de transfert dans un autre service.

4. En décembre 2008, tous les employés du Service de l'agriculture se sont vu remettre un exemplaire de la « Directive d'application du modèle d'annualisation du temps de travail et du compte épargne temps du 3 décembre 2008 », entrée en vigueur

au 1^{er} janvier 2009. Celle-ci mentionne à son point 7 qu'une pause non rémunérée d'au moins 30 minutes est obligatoire lorsque la durée du travail excède 7 heures, et qu'elle est automatiquement déduite dans le système d'enregistrement utilisé au-delà de 7 heures de travail ininterrompu.

L'Office cantonal de la viticulture a de plus remis à ses employés une « Directive pour la marche générale de l'Office » du 26 mai 2009, censée assurer la marche du service. Outre le fait de répéter la réglementation mentionnée ci-dessus de la Directive du Service de l'agriculture, elle indique en caractères gras qu'en ce qui concerne les relevés quotidiens des heures de travail, « le fait d'indiquer de fausses informations peut constituer un motif de licenciement ». A cet effet, tout le personnel a reçu le même jour une note répétitive précisant expressément ce point et rappelant que les heures de début et de fin du travail devaient quotidiennement être enregistrées soit manuellement sur une feuille ad hoc, soit sur le programme informatique conçu à cet effet. En annexe à la Directive mentionnée, une « Directive pour le relevé des heures de travail » informait en outre que les manquements à l'enregistrement personnel et exact des heures de travail constituaient des fautes graves, pouvant faire l'objet du renvoi pour justes motifs.

5. A partir du 1^{er} juillet 2009 a été mis en service le système automatique de comptabilisation des heures de travail effectuées par le personnel (la timbreuse) sur le site de . Avant cette date, les employés devaient retranscrire leurs heures de travail manuellement au moyen d'un fichier Excel, dont la véracité des informations était essentiellement basée sur le principe de la confiance.

6. En date du 24 mars 2010, le rapport périodique des pointages des heures du demandeur indiquait les timbrages suivants : 8h28, 13h36, 14h08 et 18h57. Cependant, M. , œnologue et supérieur hiérarchique du demandeur, a affirmé lors de l'audience du 7 septembre 2011 devant le Tribunal de céans avoir surveillé les entrées et sorties du bâtiment du demandeur ce jour-là. Selon ses dires, le demandeur aurait quitté les lieux à 11h30 et il serait revenu à 13h30. Lors d'un autre contrôle effectué par M. le 2 juin 2010, il aurait vu le demandeur quitter les

lieux à 11h30 et les regagner à 14h10, alors qu'il l'attendait. Les timbrages selon le relevé périodique du demandeur mentionnent cependant des timbrages à 11h31 et 12h15 pour la pause de midi ce jour-là.

7. Le 9 juillet 2010, le rapport périodique des pointages des heures du demandeur indique des timbrages à 8h44, 11h51 et 12h23. Lors de la période devant faire office de pause de midi selon ces timbrages, M. _____, responsable RH et finances, a informé lors de l'audience du 9 février 2012 avoir vu le demandeur sortir du bâtiment afin de jeter du verre et regagner le bâtiment.

M. _____, Chef de pôle au Service de l'agriculture, entendu comme témoin lors de l'audience du 7 septembre 2011, a indiqué qu'il avait l'intention de poser une question professionnelle au demandeur ce 9 juillet 2010, ce pour quoi il s'est rendu au laboratoire entre 13h00 et 13h30 où il pensait trouver le demandeur. Ne le trouvant pas, il s'est renseigné auprès des collaborateurs présents, sans toutefois pouvoir le trouver. Ayant déjà entendu certaines rumeurs en relation avec des erreurs de timbrage du demandeur, M. _____ s'est rendu auprès de M.

_____ afin de le mettre au courant que le demandeur ne se trouvait pas sur sa place de travail. Après avoir constaté en temps réel que le demandeur aurait dû se trouver à sa place de travail selon les heures de timbrages enregistrées, ils se sont rendus sur le parking des voitures pour y constater que le véhicule du demandeur n'y était pas. M. _____ a alors informé son supérieur, M. _____ Chef de service, de l'absence du demandeur.

A son retour aux alentours de 14h00, le demandeur a été accueilli par M. _____, qui l'a emmené auprès de M. _____ afin d'y tenir un entretien. Puis, 30 à 45 minutes plus tard, un entretien protocolé a eu lieu en présence de Madame _____, juriste, M. _____, M. _____ ainsi que du demandeur. Selon le protocole d'audition de cet entretien, le demandeur a déclaré être allé à la pharmacie SunStore à Morges en voiture, puis acheter un sandwich et être retourné au bureau pour le manger. Sa femme l'aurait alors appelé alors qu'il était en route, car elle avait une urgence et il aurait oublié le temps. Il a indiqué être rentré à la maison, car sa deuxième fille était

souffrante. Sa femme aurait pris contact avec le pédiatre, et il serait ensuite rentré à l'Office vers 14h05. En outre, il a déclaré ne pas se souvenir de ce qui s'était passé le 2 juillet 2010. Il y nie cependant avoir mis en place une quelconque technique de timbrage artificiel et affirme qu'il n'aurait jamais eu l'intention de faire un faux timbrage. L'audition s'est conclue par l'annonce au demandeur que le faux timbrage constituait une faute grave, que le lien de confiance était irrémédiablement rompu et qu'il était licencié avec effet immédiat au sens de l'art. 61 LPers. Le demandeur a été prié de prendre ses affaires privées à l'issue de l'audition, qui s'est terminée à 17h15. Cette décision mentionnait le fait qu'elle pouvait faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale.

8. Par courrier du 12 juillet 2010, le demandeur a contesté son licenciement avec effet immédiat auprès du Service de l'agriculture en ce sens qu'il a indiqué vouloir déposer un recours au tribunal de céans dans les meilleurs délais. Par ailleurs, il a indiqué être conseillé par Madame de la Fédération syndicale SUD.

9. Deux jours plus tard, soit le 14 juillet 2010, le demandeur a fait savoir à M. qu'il se tenait à sa disposition sur demande afin de réintégrer sa place de travail.

10. En réponse aux deux courriers du demandeur, M. a répété au demandeur par lettre du 16 juillet 2010 que ses agissements constituaient des justes motifs au sens de l'art. 61 LPers et que ses explications n'enlevaient rien à la gravité des faits. Le demandeur s'est vu remettre par le même envoi un extrait de son décompte de salaire pour le mois de juillet 2010.

11. En date du 8 septembre 2010, le Tribunal de céans a reçu une requête du 7 septembre 2010 de la part du conseil du demandeur, Me , avocat à Lausanne, à l'encontre de la décision de licenciement immédiat prononcée le 9 juillet 2010 par l'autorité de nomination du demandeur, soit le Service de l'agriculture. Cette requête était accompagnée d'un bordereau de pièces. Dans sa requête, le demandeur a pris les conclusions suivantes :

Principalement :

- I. Constaté que le licenciement immédiat de Monsieur prononcé le 9 juillet 2010 est injustifié.
- II. Dire que l'Etat de Vaud, Service de l'agriculture est débiteur envers Monsieur et lui doit immédiat paiement de la somme de CHF 63'037.50, portant intérêts moratoires de 5% dès le 9 juillet 2010.

Subsidiairement

- III. Constaté que le licenciement immédiat de Monsieur prononcé le 9 juillet 2010 est injustifié.
- IV. Dire que Monsieur est réintégré dans son poste auprès du Service de l'agriculture ou à un poste équivalent.

12. Le 14 septembre 2010, la caisse de chômage comedia a fait savoir au Tribunal qu'elle faisait valoir l'art. 29 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI ; RS 837) et devenait ainsi titulaire de la créance de salaire contestée, pour la période du 13 juillet 2010, date à laquelle le demandeur s'est inscrit auprès de la caisse de chômage, jusqu'au 31 octobre 2010, date à partir de laquelle la somme contestée est devenue exigible. Par courrier du 24 novembre 2010, comedia a précisé que l'import total indemnisé par la caisse au demandeur et ainsi le montant total qu'elle comptait faire valoir se montait à CHF 17'405.30. Ce montant a en outre été confirmé par la caisse par courrier du 4 avril 2011.

13. Le Service juridique et législatif de l'Etat de Vaud a fait parvenir en date du 4 novembre 2010 un bordereau de pièces daté du 3 novembre 2010 au Tribunal de céans.

14. Par écrit du 30 novembre 2010, les conseils des deux parties ont requis en commun le renvoi d'une audience de conciliation précédemment fixée au 6 décembre 2010 par le tribunal de céans, en invoquant le fait que des pourparlers transactionnels

avaient été entamés et qu'une rencontre devait se tenir le 20 décembre 2010. Par courrier du 4 mars 2011, le conseil du demandeur a cependant informé le tribunal de céans que lesdits pourparlers n'avaient pas abouti, raison pour laquelle il a sollicité la reprise de cause.

15. Par courrier du 15 avril 2011, Me _____, avocat à Lausanne, a informé le Tribunal avoir été consulté et constitué mandataire par le demandeur, en remplacement de Me _____, justifiant ses pouvoirs par une copie de procuration.

16. En date du 19 avril 2011, le défendeur a remis au tribunal de céans une réponse à la requête du demandeur du 7 septembre 2010, en se référant aux pièces du bordereau de l'Etat de Vaud du 3 novembre 2010. Dans sa réponse, le défendeur conclut au rejet de toutes les conclusions du demandeur prises le 7 septembre 2011.

17. En date du 20 avril 2011 a eu lieu une audience de conciliation devant le tribunal de céans, au cours de laquelle la conciliation a échoué. Les parties ont confirmé leurs conclusions respectives prises ci-dessus.

18. Le 7 septembre 2011 a eu lieu une audience de jugement devant le tribunal de céans. Le demandeur y a produit un bordereau de pièces supplémentaire. Au cours de cette audience, 4 témoins ont été entendus, à savoir épouse du demandeur, _____ exploitant d'une vigne sur les côtes de _____, Chef de pôle au Service de l'agriculture, et _____ supérieur hiérarchique du demandeur.

19. Lors de l'audience de jugement du 9 février 2012 devant le tribunal de céans ont été entendus les témoins suivants : _____ Chef de service de l'Office cantonal de la viticulture, _____, adjoint du chef de service de l'Office cantonal de la viticulture et _____ responsable finances et ressources humaines du Service de l'agriculture.

20. Au cours de l'audience de jugement du 16 février 2012, le défendeur a produit un bordereau de pièces « II ». De plus, les témoins . , vigneron-encaveur à et ; ingénieur agronome et enseignant sur le site de ont été entendus.

21. Durant l'audience de jugement du 22 mars 2012 ont été entendus les témoins , secrétaire au Service de l'agriculture et vigneron à . En outre, les parties se sont mises d'accord en signant une convention prévoyant que le certificat de travail du demandeur établi au 30 octobre 2010 soit modifié en ce sens qu'il mentionne la date du 30 juin 2010 comme date de fin des rapports de travail ainsi que d'autres modifications, notamment la mention du fait que le demandeur ait quitté son travail à sa demande.

22. Lors de l'audience de jugement du 14 juin 2012, pour laquelle la présence de la représentante de la caisse de chômage a été jugée nécessaire par les parties au préalable, les représentants desdites parties ont procédé aux plaidoiries,

23. Le dispositif de la décision de la présente cause a été notifié aux parties par le tribunal de céans le 18 juillet 2012. La motivation a été requise par le demandeur par courrier du 25 juillet 2012, par le défendeur par courrier du 20 juillet 2012 et par la caisse de chômage par courrier du 2 août 2012.

EN DROIT :

A. a) Aux termes de son art. 2 al. 1, la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers, RSV 172.31) s'applique à toute personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire.

En l'espèce, le demandeur a été engagé par contrat de travail le 19 février 2001 par l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par l'Office cantonal de la viticulture. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient le demandeur au défendeur sont soumises à l'application de la LPers.

L'art. 14 LPers dispose que le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de la LPers, de sorte qu'il est compétent pour juger du présent litige.

b) Le défendeur a rendu une décision susceptible de recours le 9 juillet 2010 concernant le licenciement immédiat du demandeur. Celui-ci a pour sa part introduit une requête en date du 7 septembre 2010.

La décision pouvait faire l'objet d'un recours dans l'année au sens de l'art. 16 al. 3 LPers, délai qui a été respecté en l'espèce.

Les délais suivants, impartis par le tribunal saisi de l'affaire, ont été respectés en l'espèce, notamment le dépôt de la réponse du défendeur au jour de la première audience.

B. Le demandeur conteste l'existence de justes motifs qui auraient permis au défendeur de le licencier avec effet immédiat le 9 juillet 2010. Il demande en conséquence que lui soit versé le salaire auquel il aurait eu droit si le délai de résiliation de son contrat avait été respecté ainsi qu'une indemnité pour licenciement avec effet immédiat non justifié.

a) 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 de d'exiger de celui qui a donné son congé la continuation des rapports de travail. Le second alinéa mentionne en outre que les art. 337b et 337c du Code des obligations (CO ; RS 220) s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

La formulation de l'art. 61 LPers étant similaire à l'art. 337 CO, la jurisprudence relative à cette dernière disposition est applicable dans l'interprétation de la première (CREC, arrêt du 25 avril 2005 ; CREC I, arrêt du 1^{er} octobre 2007/478).

b) Un juste motif est donc un fait propre à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail ou à les ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé (REMY WYLER, Droit du travail, 2^{ème} éd., Berne 2008, p. 489 s.). Ces faits doivent être objectivement graves et avoir pour effet de rompre irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties (ATF 104 II 28). Il convient donc de se référer à ces critères objectifs afin d'en apprécier la gravité, et ainsi 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 (cf. WYLER, op. cit., p. 490). Un manquement particulièrement grave du travailleur suppose qu'il ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 127 III 153, cons. 1a).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Dans ce cadre, le juge prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité de l'employé, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance du manquement (ATF 130 III 28, cons. 4.1 ; TF 4C.149/2002 du

12 août 2002, cons. 1.1). La doctrine précise en outre que la notion de cadre, et donc de responsable, doit être appréciée au regard des circonstances, de l'autonomie et de l'autorité qui sont effectivement accordées à l'employé (WYLER, op. cit., p. 491).

c) Le Tribunal fédéral a répété qu'une tricherie sur le timbrage constitue en principe un manquement grave au devoir de fidélité envers l'employeur (TF 4C.114/2005 du 4 août 2005, cons. 2.5 ; TF 4C.149/2002, cons. 1.3). Appliqué à la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, un tel manquement constituerait une violation du devoir de fidélité de l'employé au sens de l'art. 50 al. 2 LPers. On ne saurait cependant donner une portée absolue à cette jurisprudence. Le point de savoir si une tricherie sur le timbrage justifie un licenciement immédiat sans avertissement préalable dépend essentiellement des circonstances du cas particulier (CREC I 19 mai 2010/269).

d) En l'espèce, il ressort de l'instruction que le demandeur était au courant que le fait de tricher avec les horaires de travail, et plus particulièrement d'effectuer des faux timbrages, pouvait avoir pour conséquence un renvoi immédiat. Ceci est déductible premièrement des Directives édictées par le Service de l'agriculture et par l'Office de la viticulture, soulignant le fait que de faux timbrages pouvaient faire l'objet d'un licenciement immédiat. Deuxièmement, il ressort du dossier que si le demandeur n'a certes pas fait l'objet d'un avertissement formel de la part de ses responsables en date du 7 février 2006, il a fait l'objet d'une menace d'avertissement, étant encore précisé que le demandeur avait admis lors de cet entretien avoir indiqué une fausse heure de sortie, justifiant ce fait par un état de santé dépressif. Le demandeur savait ainsi au plus tard dès ce moment-là que des contrôles de ses horaires de travail avaient été fait et qu'ils se sont avérés incorrects. Troisièmement, il ressort du témoignage de M. qu'il a lui-même rendu le demandeur attentif au fait que des contrôles étaient effectués en ce qui concerne le timbrage des heures de travail. Il découle de ces considérations que si le demandeur n'a pas formellement été averti pour un manquement, il savait pertinemment que des contrôles avaient lieu à son égard et que ceux-ci lui avaient été communiqués.

En ce qui concerne la position du demandeur, il convient dans le cas d'espèce non pas de retenir uniquement les points pertinents de son contrat, mais bien d'analyser la situation en prenant en considération toutes les circonstances concrètes. Le demandeur a été engagé en tant qu'assistant en œnologie. Il s'est cependant vu remettre certaines responsabilités au fil du temps au sein du laboratoire, ses compétences professionnelles n'y étant pas étrangères à ce moment-là. Il s'est également tacitement vu chargé de la bonne marche dudit laboratoire en la relativement longue absence du responsable et supérieur du demandeur pour cause de maladie. Cet élément démontre une certaine confiance placée en le demandeur par ses supérieurs, ainsi que des compétences professionnelles d'une certaine solidité, ce qui a contribué au fait que son autonomie ainsi que son obligation de fidélité se soient accrues, afin de se retrouver à un niveau supérieur à celles d'un assistant en œnologie au sens de son contrat de travail. La confiance des supérieurs était ainsi un élément essentiel des rapports de service.

e) En ce qui concerne les manquements reprochés au demandeur, trois dates entrent principalement en ligne de compte.

Premièrement le 24 mars 2010, jour durant lequel le témoin a surveillé les entrées et sorties du demandeur. Lors de la période de midi, le témoin affirme avoir vu le demandeur quitter les lieux à 11h30 et les retrouver à 13h30. Le rapport périodique pour sa part indique une sortie à 13h36 et une entrée à 14h08. Faute de preuve en la matière, le tribunal de céans prend certes note que ce comportement a l'apparence frauduleuse, mais ne peut se déterminer de manière circonscrite sur cet évènement.

Deuxièmement, le défendeur invoque le timbrage en date du 2 juillet 2010. A cette date, le système de timbrage a enregistré une pause de midi de 11h31 à 12h15, alors que le témoin affirme avoir attendu le demandeur et l'avoir vu regagner les lieux à 14h10. Lors de son audition du 9 juillet 2010, le demandeur n'a pas pu décrire son emploi du temps le jour du 2 juillet 2010. Ce n'est que par requête du 7 septembre 2010 qu'il indique être allé déposer des réfractomètres au laboratoire

cantonal se trouvant à Or, comme le soulèvent divers témoignages, les réfractomètres sont déposés auprès du laboratoire cantonal durant les mois de mai et d'avril. De plus, il semble douteux que le laboratoire cantonal prenne en charge des réfractomètres durant la pause de midi. Les explications du demandeur ne sauraient ainsi entrer en considération, dans la mesure où l'ensemble des témoignages des personnes interrogées au sujet de la question de savoir s'il était possible que des réfractomètres soient déposés auprès du laboratoire cantonal sont concordants et que le demandeur était dans l'incapacité de fournir une explication pour son absence. En effet, il paraît évident que bien que ce dernier se soit retrouvé dans une position inconfortable lors de l'audition du 9 juillet 2010, il est douteux qu'il ne se soit pas remémoré son emploi du temps d'une semaine plus tôt. Il semble au contraire que dans une telle situation et devant son importance majeure, le demandeur aurait raisonnablement pu se rappeler, surtout s'il avait dû se rendre hors de ses locaux de travail habituels, de son emploi du temps et d'une imperfection dans son timbrage. A tout le moins, il aurait pu demander à ses interlocuteurs un court instant de réflexion afin de se remémorer pour quelle raison il n'était pas présent à sa place de travail alors qu'il aurait dû l'être au vu de ses timbrages.

Troisièmement, le tribunal de céans retient qu'en date du 9 juillet 2010, le demandeur a timbré à 8h44, 11h51 et 12h23. L'explication fournie par lui-même lors de l'audition du même jour selon laquelle il serait allé à la pharmacie de Morges, s'acheter un sandwich et sur le chemin du retour avoir été appelé par sa femme pour une urgence ne saurait pas non plus convaincre le tribunal. En effet, le demandeur a timbré sa pause de midi d'une durée de 32 minutes, et c'est seulement à l'issue de celle-ci qu'il s'est absenté. De plus, il découle de ses explications qu'il a été appelé par sa femme pour une urgence que sur le chemin du retour, après s'être rendu à la pharmacie à Morges et s'être acheté un sandwich. Il ne peut dès lors pas invoquer une situation d'urgence pour justifier le fait de d'abord s'être rendu en ville de Morges. Le demandeur a à l'évidence commis un faux timbrage, toute autre explication n'étant pas plausible, dans la mesure où il a effectivement timbré sa pause de midi de 11h51 à 12h23, mais il s'est absenté de sa place de travail pour effectuer sa pause hors du site de après le timbrage de 12h23, donc durant la période comptant comme temps de travail. Il est évident que ce

faux timbrage constitue un manquement grave à sa diligence et sa loyauté dont il doit faire preuve auprès de son employeur.

Il faut au surplus noter qu'il n'est pas impossible que d'autres manquements relatifs aux timbrages du demandeur soient intervenus, sans pour autant que ses responsables n'aient pu le vérifier précisément, surtout que lors des différents contrôles des timbrages effectués par ses supérieurs, un certain doute s'installait quant à la justification des absences du demandeur. Sans toutefois constituer une preuve pouvant établir un manquement général, le tribunal de céans doit constater tout de même que depuis que le système de timbrage a été installé et que les directives de service prévoient que la durée minimale de la pause de midi a été fixée à 30 minutes, il y a eu une recrudescence notable des pauses de midi du demandeur raccourcies aux alentours de 30 minutes, alors qu'auparavant celles-ci s'avéraient plus fréquemment de plus longue durée. Le doute apparaît d'autant plus justifié par les explications du demandeur à l'audition du 9 juillet 2010 quant à son emploi du temps habituel lors des pauses de midi. En effet, au contraire de ce que les timbrages du demandeur semblent indiquer, celui-ci explique qu'il mange deux à trois fois par semaine à la maison. Il découle cependant de l'expérience générale de la vie que le fait de prendre son repas de midi à domicile implique manifestement que la pause de midi soit d'une durée supérieure à 30 minutes.

f) Tous ces éléments amènent le tribunal de céans à considérer que le demandeur a commis des faux timbrages. En particulier, de tels actes constituent une violation de l'art. 50 al. 2 LPers, selon lequel le collaborateur doit agir de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur. Le collaborateur doit en outre s'abstenir de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage (art. 124 al. 1 RLPers-VD [règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud; RSV 172.31.1]) et doit se montrer en tout temps digne de la confiance placée en lui (art. 124 al. 2 RLPers-VD). Dans la mesure où celui-ci était parfaitement au courant des conséquences que ses actes pouvaient engendrer et compte tenu sa position au sein du service, il a gravement violé

ses obligations découlant de son contrat de travail. Sur la base de la jurisprudence en la matière, il convient de tenir le licenciement avec effet immédiat signifié au demandeur pour justifié. Celui-ci est fondé sur une perte du rapport de confiance entre les parties. Il y a ainsi lieu de débouter le demandeur et de rejeter l'ensemble de ses conclusions.

C. La caisse de chômage Comedia est intervenue dans la cause opposant le demandeur au défendeur, comme titulaire d'une partie de la créance, par 17'405 fr. 30, au titre de l'indemnité de chômage versée pendant la période du 13 juillet 2010 au 31 octobre 2010. Selon le système légal, la caisse de chômage se subroge à l'assuré dans tous ses droits - quant aux prétentions de salaire ou d'indemnisation envers l'ancien employeur - du fait du versement des prestations d'assurances (art. 29 LACI [loi sur l'assurance-chômage, RS 837.0]). La caisse ne peut renoncer à faire valoir ses droits (art. 29 al. 2 LACI). La subrogation est une cession légale au sens de l'article 166 CO. Elle intervient sans formalité et indépendamment de toute manifestation de volonté. Dans la mesure où en l'espèce le demandeur a cependant été débouté dans l'ensemble de ses conclusions, il y a également lieu de débouter la caisse de chômage Comedia et de rejeter ses conclusions.

CONCLUSIONS :

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

I. Les conclusions prises par le demandeur selon demande du 7 septembre 2010, sont intégralement rejetées, dans la mesure de leur recevabilité.

II. Les conclusions prises par la caisse de chômage selon déclaration du 14 septembre 2010 et précisées au 24 novembre 2010 sont rejetées dans la mesure de leur recevabilité.

III. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'427.- (trois mille quatre cent vingt sept francs) pour le demandeur et à fr. 3'400.- (trois mille quatre cent francs) pour le défendeur.

La caisse de chômage est dispensée de frais.

IV. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

V. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le Président :

Matthieu Genillod, v.-p.

Le Greffier :

Alain Amstutz, a.h.

Du

Les motifs du jugement rendu le 18 juillet 2012 sont notifiés aux parties.

Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe.

Le greffier :

