

Statuant au complet et à huis clos, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

EN FAIT :

1.- Le demandeur [REDACTED] N. [REDACTED] est né le [REDACTED] 1962. D'origine [REDACTED], il a fait ses études en [REDACTED] et obtenu une licence en [REDACTED] et une licence en [REDACTED] puis un doctorat en [REDACTED] de l'université [REDACTED]. Il est arrivé en Suisse en 1994 et a acquis plus tard la nationalité suisse. Selon son curriculum vitae, sa langue maternelle est le portugais ; il parle en outre italien et français, et possède de bonnes connaissances d'anglais ainsi que des notions d'allemand.

En 1995, le demandeur a été engagé par l'Université de Lausanne, défenderesse (ci-après : « l'Université ») au sein de [REDACTED] [REDACTED]. Après avoir enseigné en qualité de privat-docent, il a été nommé professeur remplaçant dès le 1^{er} septembre 2001. Il a donné des cours intitulés [REDACTED], « [REDACTED] », « [REDACTED] », « [REDACTED] ». A partir du 1^{er} septembre 2003, il été nommé professeur associé au taux de 70%, puis de 100%, pour donner les cours [REDACTED], « [REDACTED] » et « [REDACTED] ». Par communication du 30 septembre 2005, son contrat a été reconduit pour la période de six ans courant du 1^{er} septembre 2006 au 31 août 2012. A la fin de la relation de travail, son salaire mensuel brut se montait à 11'350 fr. 85, payable treize fois par année.

Le demandeur est également professeur invité auprès de plusieurs universités étrangères. Comme on le verra plus bas, il a prodigué son enseignement à la [REDACTED] (ci-après : « [REDACTED] »). Son parcours et ses compétences académique ressortent très favorablement du dossier et des témoignages. Sur le plan privé, il a épousé [REDACTED]

Tessinoise qui a été son assistante jusqu'au 28 février 2006. Les époux ont acquis en 2001 une villa [REDACTED] qu'ils ont vendue le 24 juillet 2009 pour acheter un appartement de deux pièces [REDACTED]

2.- Au cœur de la présente procédure se trouvent les relations que le demandeur a développées avec son assistante et doctorante [REDACTED]. Les éléments ci-dessous ressortent de l'instruction et notamment du dossier constitué par le groupe Impact, dans lequel figure un document de 49 pages daté du 11 janvier 2008 que la prénommée a rédigé sous le titre « chronologie de la relation personnelle et de travail entre le professeur [REDACTED] N [REDACTED] et l'assistante-doctorante [REDACTED], moi-même » (ci-après : « chronologie »).

a) [REDACTED] est née le [REDACTED] 1977. Selon son curriculum vitae, elle est originaire [REDACTED] et a acquis la nationalité suisse le 18 mars 1998. Elle a fait ses classes secondaires supérieures à [REDACTED], où elle a obtenu en 1995 un diplôme de culture générale littéraire. Puis elle a suivi un apprentissage de commerce auprès de [REDACTED]; au terme de celui-ci, elle a obtenu en 1999 une maturité professionnelle intégrée à l'Ecole professionnelle commerciale de Lausanne. Puis elle a travaillé comme aide-comptable chez [REDACTED] de juillet à septembre 1999, fait un stage de trois mois au [REDACTED] et œuvré comme assistante de direction chez [REDACTED] à [REDACTED] de mars 2000 à avril 2001. En parallèle, elle a suivi un cours de préparation aux examens préalables d'entrée à [REDACTED] dans une école privée de Lausanne.

Sur le plan privé, dame [REDACTED] a fait état d'une liaison avec [REDACTED] avec lequel elle a vécu dès 1993 jusqu'à l'époque de ses études. Depuis 2005, elle entretient une relation avec [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] avec lequel elle a vécu à [REDACTED] de mai 2006 à mai 2008 ([REDACTED] étant à [REDACTED] du samedi au mercredi) et depuis lors à [REDACTED]. Le couple a eu une fille née le [REDACTED] 2010.

Dame [REDACTED] a subi le [REDACTED] 2006 une kystectomie pour laquelle elle a été hospitalisée jusqu'au lendemain. Son père a été traité dès le mois de février 2004 pour un cancer. Avec sa sœur, elle a partagé la prise en charge du malade et, dans ce cadre, lui rendait visite à l'hôpital tous les lundis.

b) Dame [REDACTED] a entamé ses études à [REDACTED] en automne 2001. Au second semestre, elle a suivi le cours [REDACTED] dans le cadre normal de son plan d'étude et obtenu la note maximum de 6 sur 6 à l'examen oral durant la session de juillet 2002. Au cours de ce semestre, elle n'a eu avec le demandeur que des contacts classiques entre étudiant et professeur, sous la forme de conversations pendant les pauses. Elle déclare cependant que, dès la fin du premier examen précité, le demandeur lui aurait demandé avec quel professeur et sur quel sujet elle pensait faire son mémoire de licence, puis qu'il lui aurait demandé de passer dans son bureau après ladite session pour l'inviter à participer aux ateliers d'[REDACTED] un petit groupe de réflexion sur [REDACTED] qu'il avait mis sur pied. L'intéressé ne conteste pas l'interrogation relative au futur mémoire, mais précise qu'il s'agit-là d'une question qu'il peut facilement poser à ses étudiants. S'agissant de l'invitation à suivre les ateliers [REDACTED], il allègue que la participation y est libre, sans inscription ni préavis, que les séances sont annoncées publiquement et qu'il y a invité de nombreuses personnes.

Dans sa chronologie, dame [REDACTED] rapporte un incident survenu en juin 2003, au cours de sa deuxième année universitaire. Le demandeur lui a demandé, au pied levé, d'animer un colloque sur [REDACTED] alors qu'elle ne devait y assister que comme auditrice. Cela a contrarié l'assistante [REDACTED] qui avait été initialement chargée de la préparation, puis de l'animation du colloque. La prénommée a confirmé cet épisode au groupe Impact.

Dame [REDACTED] a passé sa troisième année universitaire à [REDACTED] à la faveur d'un échange du programme Erasmus. Elle déclare que c'est durant cette année qu'elle a tenté de définir son sujet de mémoire de licence avec le demandeur.

Sa quatrième année universitaire a eu lieu de l'automne 2004 à l'été 2005. Elle a de nouveau participé aux ateliers [REDACTED] et rédigé son mémoire de licence sous la direction du demandeur. Dans sa chronologie, elle expose que celui-ci lui imposait des remises en question et détruisait tout ce qu'elle avançait, qu'elle se sentait perdue et déboussolée, qu'elle avait perdu l'espoir d'avancer ainsi que sa confiance dans ses capacités, et que, durant le second semestre, elle a vainement proposé au demandeur d'écrire un article dans une revue spécialisée. Elle a aussi suivi un colloque à l'université de Fribourg. Dans ce contexte, elle a pu rédiger son mémoire et le défendre le [REDACTED] 2005 avec une note de 6 sur 6. Les témoins entendus déclarent unanimement qu'elle était une bonne étudiante, travailleuse, vive d'esprit et très intéressée par ses études [REDACTED], alors assistante du professeur [REDACTED] à [REDACTED]. [REDACTED], rapporte que le prénommé avait été fasciné par son curriculum vitae et qu'il la décrivait comme une perle.

c) C'est durant cette quatrième année universitaire que dame [REDACTED] a effectué ses premières démarches en vue de devenir assistante.

L'intéressée expose qu'elle a été contactée au début du second semestre par le professeur [REDACTED], qui lui a indiqué qu'un poste d'assistant à 70% devait se libérer, qu'elle a postulé et qu'elle a été retenue. Le jour où ledit professeur lui a confirmé oralement son engagement, le demandeur lui aurait cependant proposé un assistantat à 40% dès le mois de septembre 2005. Elle aurait fait part de son embarras au demandeur, qui aurait alors appelé [REDACTED] pour lui proposer un arrangement sous forme d'un travail dans les deux instituts.

Entendu comme témoin, [REDACTED] a confirmé qu'il avait attiré l'attention de dame [REDACTED] sur le poste à repourvoir et qu'elle avait postulé le 28 juin 2005. Mais le lendemain, elle l'a informé que le demandeur lui avait également proposé un assistantat, que les deux matières l'intéressaient et qu'elle souhaitait trouver une solution pour occuper les deux postes. Ce serait donc elle qui aurait eu l'idée de travailler pour deux professeurs différents.

Pour le demandeur, il était naturel que l'intéressée, qui avait demandé à faire une thèse avec lui, devienne son assistante, et étrange qu'elle veuille faire une thèse avec lui tout en étant assistante du professeur [REDACTED] alors qu'elle pouvait exercer les deux activités auprès de lui. Il lui a fait part de ses doutes quant à ce partage et du risque de se disperser. Elle ne savait cependant pas qui choisir et, contre l'avis de plusieurs personnes, voulait les deux postes. [REDACTED] et le demandeur ont alors trouvé un arrangement. Le demandeur admet qu'il n'y a pas eu de mise au concours de son poste, en invoquant la précarité de son statut. Dame [REDACTED] a confirmé que l'intéressée avait été engagée dans le contexte d'une négociation entre les deux professeurs.

C'est dans ces circonstances que dame [REDACTED] a commencé de travailler le 1^{er} octobre 2005 comme assistante dans deux instituts [REDACTED] soit :

- au taux de 40 % auprès de [REDACTED] du professeur [REDACTED] dont les locaux se trouvent à [REDACTED]
- au taux de 40 % auprès de [REDACTED] du demandeur, dont les locaux se trouvent à [REDACTED]

Le parcours d'assistante de dame [REDACTED] a été le suivant :

- dès le 1^{er} mars 2006, son taux auprès du demandeur a passé à 60%, pour un total de 100% compte tenu du 40% auprès du professeur [REDACTED] ;
- le 30 novembre 2006, elle a quitté son emploi d'assistante pour le professeur [REDACTED] ;
- le 1^{er} décembre 2006, soit simultanément à son départ de [REDACTED] elle a augmenté son taux d'activité à 80% pour le demandeur ;
- le 1^{er} septembre 2007, elle a passé à 100% pour le demandeur.

[REDACTED] a déclaré que la division des tâches fut une expérience qu'il ne reconduirait pas de la même manière, car elle peut entraver la personne en question, en précisant que l'intéressée était « éclatée entre deux postes ».

Dame [REDACTED] qui a terminé son assistanat le 30 novembre 2006 (soit le même jour que dame [REDACTED] a quitté [REDACTED], critique également cet arrangement dans la mesure où l'intéressée était partagée entre deux instituts. [REDACTED] a précisé que son amie s'était sentie à court de temps, également en raison de ses deux assistanats, et qu'elle n'arrivait jamais à obtenir le temps dont elle devait théoriquement disposer.

Comme on l'a vu, dame [REDACTED] a été hospitalisée en mai 2006. Selon sa chronologie, ses troubles de santé auraient récidivé et seraient à l'origine de sa démission en sa qualité d'assistante du professeur [REDACTED]. Cependant, sa lettre de démission du 29 octobre 2006 n'en fait pas mention. Pour dame [REDACTED] elle est partie car l'ambiance était insupportable. [REDACTED] a confirmé qu'il y a eu des tensions et même des démarches entreprises contre lui-même par dames [REDACTED] et [REDACTED] qui sont toutefois demeurées sans suite.

d) Dame [REDACTED] expose dans sa chronologie qu'elle s'est inscrite comme doctorante le 14 novembre 2005. Comme l'a expliqué le professeur [REDACTED] entendu comme témoin, cette inscription signifie que l'étudiant est accepté par un professeur pour faire sa thèse. L'étape suivante consiste à établir un projet de thèse. Il s'agit d'un document d'une vingtaine de pages qui contient les orientations essentielles du travail, qui est soumis au Conseil de faculté, lequel ne le rejette qu'exceptionnellement, et qui permet au doctorant d'être accepté en tant que tel par la faculté. Aujourd'hui, le délai pour ce faire est d'une année et les assistants signent un contrat de travail d'une durée déterminée d'un an, renouvelable jusqu'à une durée totale de cinq ans. A l'époque, le régime était moins contraignant et l'on mettait généralement deux ans ou deux ans et demi pour présenter un projet de thèse.

Dans sa chronologie, dame [REDACTED] se plaint de n'avoir pratiquement pas eu de temps pour sa thèse durant sa première année. Cependant, elle a pu déposer dès le mois de décembre 2005 « un premier projet écrit » de trois pages environ. Elle n'a pas eu de retour par écrit, mais en a discuté longuement avec le demandeur et semble avoir été décontenancée par ses remarques dès lors qu'elle se décrit comme se sentant « très, très nulle et incapable ». En août

2006, elle a présenté un second document plus formel, plus long et plus structuré que le demandeur aurait déchiré, ainsi qu'il est décrit plus bas.

Lors de son audition par le tribunal, dame [REDACTED] a déclaré qu'elle n'avait plus rendu aucun document écrit concernant sa thèse. Dans sa chronologie, cependant, elle a évoqué un autre document présenté à la mi-octobre 2007, qui aurait provoqué une discussion deux jours plus tard à l'occasion d'une promenade de trois heures lors de laquelle le demandeur – apparemment sans avoir lu une ligne du texte – aurait remis en question l'ensemble de son travail. Mais elle aurait néanmoins obtenu, à la fin de cette discussion, un accord verbal quant à la structure du projet, ce qui l'aurait motivée pour se consacrer à fond à la rédaction de sa thèse.

Après cela, dame [REDACTED] a discuté avec la médiatrice [REDACTED] le lundi 12 novembre 2007, d'une stratégie consistant à mettre l'accent sur son travail de thèse, ce qui supposait qu'elle disposât du temps nécessaire. Lors de son audition comme témoin, dame [REDACTED] n'a pas parlé de thèse, mais seulement relaté qu'après cette première rencontre, il était prévu que l'intéressée effectue avec son professeur une « clarification » qui a échoué.

Selon sa chronologie, dame [REDACTED] a encore avancé de manière très satisfaisante sur son projet de thèse durant la journée du mardi 20 novembre 2007. Et le lendemain, elle est allée voir son professeur pour lui demander « quelques jours tranquilles à la maison » afin de se concentrer sur sa thèse. Le demandeur aurait d'abord accepté, avant de se rétracter le lendemain. Il ressort de l'instruction que dame [REDACTED] a été incapable de travailler de novembre 2007 à février 2009, tout en touchant son salaire, puis qu'elle a recommencé comme assistante du professeur [REDACTED] en février 2009, d'abord à 100% puis à 80%, qu'elle a poursuivi sa thèse – sur le même sujet quelque peu modifié – sous la codirection d'un professeur milanais et qu'elle a déposé en février 2010 un projet accepté en mars 2010.

Il ressort de l'instruction que dame [REDACTED] s'est souvent plainte de n'avoir pas assez de temps pour sa thèse. Lors de son audition par le tribunal, elle a

déclaré qu'elle n'avait pas disposé du temps contractuellement prévu pour sa thèse et qu'elle était très en retard dans son projet, ce qui était une source de stress. Dans sa chronologie, elle a fait état du besoin de mettre l'accent sur sa thèse en novembre 2007. Lors de sa conversation du mercredi 21 novembre 2007 avec le demandeur, elle a insisté sur l'urgence qui était dépassée depuis très longtemps et sur la nécessité d'avancer enfin dans sa thèse de manière à déposer son projet en février 2008. Plusieurs témoins ont confirmé ces difficultés. [REDACTED] autre assistant du demandeur pour qui les retours du demandeur n'étaient pas assez critiques, a confirmé que dame [REDACTED] lui avait fait part de ses propres difficultés avec ses projets de thèse en automne 2007. [REDACTED] collègue et amie de dame [REDACTED] qui a occupé le bureau d'en face, se souvient que celle-ci ne bénéficiait ni du temps nécessaire, ni du suivi adéquat pour sa rédaction. Dame [REDACTED] a déclaré qu'elle se plaignait d'être toujours en train de courir à gauche et à droite, au détriment de sa thèse. Son ami [REDACTED] a rapporté qu'elle se sentait perdue et qu'elle ne savait plus comment avancer avec sa thèse, pour laquelle elle avait peu ou pas assez de temps.

e) A côté de sa thèse, dame [REDACTED] a exercé ses tâches contractuelles d'assistante, dont elle parle peu dans sa chronologie. Il en ressort qu'elle a dû préparer un séminaire pour la [REDACTED] ainsi que les ateliers [REDACTED] et qu'elle s'est sentie « relativement perdue et insécurisée » dès le début. Elle s'est déplacée plusieurs fois pour présenter son travail, soit à Groningen en janvier 2007, à Genève en juin 2007 et à Timisoara en septembre 2007. Elle a reproché au demandeur de ne l'avoir pas soutenue dans ces activités. Elle a aussi travaillé sur un article scientifique publié entre la fin 2007 et le début 2008 dans [REDACTED] ce qui a engendré une certaine rivalité avec le demandeur lorsqu'il s'est agi de le cosigner. Dame [REDACTED] a rapporté qu'elle avait dû mettre les points sur les « i » et son ami [REDACTED] a précisé qu'elle avait dû se battre. Pour sa part, le demandeur a déclaré au groupe Impact qu'au départ, la démarche de son assistante avait été « assez revendicatrice » dans la mesure où il ne lui avait demandé que de faire la mise en page et d'établir la bibliographie.

Dame [REDACTED] a déclaré qu'elle préparait seule tout le contenu des cours, séminaires et autres ateliers, ainsi que l'évaluation des travaux des étudiants, faisant ainsi le travail du professeur. Dame [REDACTED] a rapporté qu'elle devait assumer seule le montage de l'enseignement du demandeur et qu'elle a même repris plus d'une fois un cours au pied levé, participé à des réunions ou répondu à des emails à sa place. Dame [REDACTED] n'a toutefois pas confirmé qu'elle a dû reprendre des cours au pied levé, mais déclaré qu'elle avait remplacé le demandeur à une reprise, alors qu'il était à Rome. S'agissant du montage des cours du demandeur, elle a précisé qu'il s'agissait de l'une de ses tâches d'assistante et qu'elle avait accès aux documents des années précédentes.

f) Les tâches de dame [REDACTED] touchaient aussi à [REDACTED] car le demandeur y enseignait également dans le cadre d'une collaboration avec l'Université, laquelle mettait à disposition une équipe (composée du demandeur, de ses deux assistants et d'une secrétaire) pour donner un cours [REDACTED]. Selon [REDACTED], responsable de l'équipe de la [REDACTED] il s'agissait de mettre la [REDACTED] en conformité avec les accords de Bologne et d'obtenir sa reconnaissance sur le plan national.

Plusieurs témoins ont déclaré que cette relation a mis une certaine pression sur le demandeur. Selon [REDACTED], la [REDACTED] n'envoyait à l'Université les descriptifs du cours que deux semaines à l'avance, voire même plus tard. Cela entraînait de fréquents changements dans l'organisation de son travail. D'après [REDACTED], le demandeur a été affecté à cette tâche d'abord à 50%, puis aux 2/3. C'est la [REDACTED] qui payait et son contrat de partenariat avec l'UNIL n'était pas indéfini. Par exemple, la [REDACTED] a retiré le cours [REDACTED] et aurait pu tout aussi bien retirer le cours [REDACTED]. Il fallait donc que les cours réussissent aux yeux de la [REDACTED] ce qui créait une situation instable.

Dame [REDACTED] a relaté un incident survenu en juin 2007 lors de l'évaluation conjointe des étudiants de la [REDACTED]. Il y a eu un désaccord au sujet d'un travail, qui avait trouvé grâce aux yeux de dame [REDACTED] mais non auprès de [REDACTED] de la [REDACTED]. Dame [REDACTED] a confirmé que les deux femmes s'étaient prises de bec. Cet épisode a été rapporté par dame

██████████ dans sa chronologie afin d'illustrer le désintérêt et le manque de soutien du demandeur envers son travail. Le demandeur aurait trouvé une excuse pour ne pas assister à la discussion finale au sujet des dossiers litigieux, mais les trois collaboratrices de la ██████████ auraient bien vu qu'elle était la seule à évaluer les dossiers. En outre, le demandeur aurait utilisé l'altercation à titre d'exemple de son manque de diplomatie. Ces éléments ne sont toutefois pas ressortis de l'instruction. Dame ██████████ a dit au groupe Impact que la séance s'était bien passée – en dépit de l'altercation – quand bien même seule dame ██████████ était présente pour l'Université ; elle a précisé au tribunal qu'elle avait ensuite rencontré le demandeur pour régler le problème. De son côté, dame ██████████ a infirmé les vifs propos qui lui sont attribués par la plaignante et a minimisé l'incident en parlant de controverse et non pas de prise de bec. Elle a contesté tout problème avec le demandeur et précisé que c'était bien lui qui donnait le cours ██████████ à la ██████████

g) L'instruction a encore révélé que dame ██████████ exerçait d'autres activités professionnelles.

De septembre 2004 à décembre 2006, elle a travaillé deux jours par mois, principalement le samedi, dans une école privée. Elle a aussi siégé comme suppléante au ██████████ ainsi qu'à la ██████████. Elle a également suivi quelques cours à ██████████. Elle a encore participé à deux reprises à un groupe de lecture et suivi quelques cours d'allemand, d'anglais et d'informatique. Elle a en outre écrit deux articles dans la revue ██████████ et recherché des fonds pour sauver cette publication.

Le demandeur allègue que dame ██████████ était trop dispersée et que cela explique son retard dans sa thèse. Il en a fait part à ██████████, qui partageait cet avis.

Dame ██████████ l'a trouvée peu disponible par rapport à sa thèse. La secrétaire ██████████ se souvient qu'elle se plaignait d'être surchargée de travail et a pu se rendre compte qu'elle était effectivement très occupée. ██████████ a plutôt évoqué les deux assistanats parallèles pour

expliquer partiellement son manque de temps. Quant à dame [REDACTED] elle ne pense pas qu'elle ait fait trop de choses, d'autant plus qu'elle est capable d'en faire énormément. Cette problématique sera discutée au surplus dans les considérants de droit ci-dessous.

3.- Le tribunal a aussi instruit sur l'ambiance de travail et, dans ce cadre, entendu plusieurs personnes qui ont travaillé sous les ordres du demandeur, soit :

- [REDACTED] son assistant du 1^{er} mars 2006 jusqu'à sa mise à pied ;
- [REDACTED] qui a été son assistante et doctorante de septembre 2001 à septembre 2005, ce qui en fait le prédécesseur de dame [REDACTED] ;
- [REDACTED] qui est secrétaire à l'université depuis 2004 au taux de 50%, dont 20% (en principe le jeudi) à [REDACTED] ;
- [REDACTED] ancienne étudiante du demandeur et assistante à la faculté des [REDACTED] depuis octobre 2006, qui a fonctionné comme experte du demandeur.

[REDACTED] a loué l'ambiance de travail au sein de l'équipe, qu'il a qualifiée de familière et d'informelle, en précisant qu'il n'y avait pas de pressions, que tous les membres de l'équipe étaient très satisfaits en 2006 et qu'il était agréable d'avoir un chef qui ne cassait pas les pieds de ses subordonnés et qui lui a aussi prêté de l'argent. Cependant, il a aussi fait état de difficultés relationnelles avec le demandeur, qui ne lui parlait plus à une certaine époque et qui a essayé de diviser pour régner, ce qui n'a fait que rapprocher ses deux assistants. A la suite d'une querelle plutôt académique, le demandeur aurait même été vexé par une remarque du témoin. Il se serait alors montré un peu cassant et de plus en plus indifférent envers lui, et l'aurait aussi écarté d'un projet, sans toutefois faire preuve d'agressivité mais seulement de distance et de froideur. [REDACTED] s'est aussi plaint d'avoir eu l'impression d'être bousculé et de ne pas pouvoir consacrer assez de temps à sa thèse, sans toutefois mettre la faute sur le demandeur. Il a également déploré que les retours du

demandeur sur les quatre ou cinq projets de thèses qu'il lui a soumis ne fussent pas assez critiques. Au groupe Impact, il a déclaré avoir eu le sentiment que le demandeur avait mal utilisé ses deux assistants, qu'il voyait toujours séparément sans créer de dynamique.

Dame [REDACTED] de son côté, a toujours beaucoup apprécié la liberté et la stimulation intellectuelle au service du demandeur. Comme [REDACTED], elle a déploré n'avoir pas toujours eu les échanges souhaités pour sa thèse. Elle avait envie d'avancer plus vite et, par moment, ne s'est pas vraiment sentie soutenue. Elle a donc eu des déceptions par rapport à sa thèse, mais non pas quant à son travail. A la différence de dame [REDACTED] elle s'est sentie appréciée. Elle résume son expérience professionnelle avec le demandeur en ce sens qu'il y a eu des hauts et des bas, mais que c'était dans l'ensemble positif, et que s'il y a eu des phases d'énervement, c'était normal dès lors que chacun souffre en faisant sa thèse.

Dame [REDACTED] a déclaré au groupe Impact que le demandeur était poli et respectueux, et au tribunal qu'il était en outre fiable et ouvert d'esprit dès lors qu'il avait notamment accepté qu'elle participe à l'atelier [REDACTED]. Elle a cependant précisé que le contenu de ses tâches était assez flou et qu'elle n'avait pas de cahier des charges, même si ses horaires étaient respectés. Si elle n'a pas constaté de poussée d'agressivité de la part du demandeur, elle a perçu une tension entre les assistants dès 2007 et une ambiance générale plus tendue depuis 2008.

Dame [REDACTED] a entendu les deux assistants du demandeur se plaindre d'une surcharge de travail. A ses yeux, le demandeur aime bien interagir un peu avec les gens en les provoquant ou en les taquinant, ce qu'elle attribue à un peu de timidité et peut-être aussi à un peu de maladresse.

4.- Dans sa chronologie, dame [REDACTED] a adressé de nombreux reproches au demandeur, qui ont fait l'objet d'investigations du groupe Impact, puis d'enquêtes du tribunal. Il convient à ce stade de passer en revue ces

différents griefs, qui peuvent se diviser en deux catégories : les manquements de nature professionnelle d'une part (chiffre 5 ci-dessous) et les agissements à caractère personnel d'autre part (chiffre 6 ci-dessous).

5.- a) Dame [REDACTED] se plaint tout d'abord, en substance, d'une certaine désorganisation de la part du demandeur, qui lui demandait très régulièrement de changer ses horaires ou de faire des heures supplémentaires, ce qui la contraignait à réorganiser son emploi du temps et, selon les termes de sa chronologie, à négocier avec [REDACTED] ou avec son assistante pour sa présence dans son bureau.

Il est d'abord ressorti de l'instruction que dame [REDACTED] n'a jamais eu de cahier des charges. L'intéressée déclare en avoir vainement réclamé un plusieurs fois verbalement au demandeur. Elle précise que, vers la fin, elle a demandé à l'Université de lui adresser un cahier des charges type ; elle l'a a reçu mais n'aurait pas eu le temps de soumettre à son professeur.

[REDACTED] a confirmé, comme on l'a vu, les nombreux changements de programme exigés par la [REDACTED]. Il ne se souvient pas que le demandeur demandait souvent à dame [REDACTED] de faire des heures supplémentaires en 2006, mais estime cela possible à partir de l'été 2007, époque à laquelle il était en froid avec le demandeur, tout en précisant qu'il a dû être exceptionnel que dame [REDACTED] travaille jusqu'à 20 heures dès lors que c'est une personne plutôt matinale. A ses yeux, il n'y avait guère de différences entre dame [REDACTED] et lui-même au niveau de la charge de travail. Il se rappelle cependant qu'elle a dû corriger jusqu'à 150 épreuves d'étudiants de la [REDACTED] ce qui entraîne trois jours d'intense travail.

Il ressort du témoignage de dame [REDACTED] que dame [REDACTED] avait de la peine à aménager son temps avec la liberté souhaitée, mais non pas qu'elle a fait des heures supplémentaires. Dame [REDACTED] se rappelle que le demandeur l'appelait pour effectuer des tâches urgentes qui la contraignaient à se déplacer d'un bâtiment à l'autre et à se réorganiser ou à changer ses horaires. Il lui est

aussi arrivé de constater que sa collègue ne pouvait pas partir à 18 heures précises, mais seulement 20 à 45 minutes plus tard.

Dame [REDACTED] pour sa part, n'a pas eu de difficulté avec ses horaires. Elle a cependant eu l'impression que le demandeur n'avait pas de temps pour elle, car il discutait longuement avec tous les étudiants et les assistantes qui menaient un projet sous sa direction. Elle s'est plainte du peu de disponibilité du demandeur envers sa thèse en précisant que lorsqu'elle parvenait enfin à en discuter, c'était surtout lui qui parlait, ce qu'elle a trouvé pénible.

b) S'agissant plus particulièrement de la manière dont le demandeur s'occupait des thèses de ses doctorants, il ressort des témoignages de dame [REDACTED], de dame [REDACTED] de [REDACTED] et (en ce qui concerne le mémoire de licence) de [REDACTED] que ses corrections étaient essentiellement données par oral. Dame [REDACTED] reproche tout particulièrement au demandeur d'avoir déchiré et mis dans la corbeille à papier le projet de thèse qu'elle lui a soumis en août 2006, tout en lui faisant un retour oral et en remettant en question toutes ses approches.

Le demandeur conteste cet épisode. Il expose qu'il a lui-même subi une telle brimade quand il était étudiant, et qu'il en avait parlé à ses assistants.

[REDACTED] a attesté que son amie lui avait rapporté l'incident le jour même ou le lendemain, sans toutefois donner une date ou une époque.

Dame [REDACTED] n'a pas tenté de récupérer son projet déchiré dans la corbeille du demandeur, ne serait-ce que pour annoter les remarques verbales qui ont suivi. Elle n'a pas non plus produit les notes qu'elle a dû prendre lors de ce retour oral sur son projet.

c) Encore que cela ne fasse pas l'objet d'un reproche distinct dans la chronologie, il ressort de l'instruction que le demandeur

adressait à son assistante des téléphones à des heures indues, notamment à son domicile et sur son téléphone portable.

Dame [REDACTED] a déclaré au groupe Impact qu'elle avait donné au demandeur le numéro de portable ou le numéro privé de dame [REDACTED] ce qu'elle a regretté par la suite.

Dame [REDACTED] a entendu le demandeur appeler dame [REDACTED] sur son portable un vendredi soir aux alentours de 20 h pour lui donner du travail pour le week-end ; l'intéressée lui a déclaré que ce genre d'appel était courant. Dame [REDACTED] a attesté que le demandeur l'appelait une fois par semaine environ à [REDACTED] sur la ligne du bureau et parfois sur son portable, pour lui demander des choses prétendument urgentes. Dame [REDACTED], qui avait donné au demandeur ses numéros de téléphone fixe et portable, a confirmé ses conversations téléphoniques avec le demandeur en dehors des heures de travail, mais pas le week-end et pas non plus de façon fréquente ou continue. [REDACTED] a seulement dit qu'il ne recevait pas de sms de la part du demandeur.

Dans les commentaires qu'il a adressés au groupe Impact, le demandeur a contesté avoir téléphoné à dame [REDACTED] sur son portable ou à son bureau à [REDACTED] (tout en admettant plus bas qu'il l'avait peut-être fait quelques fois) et a soutenu que dame [REDACTED] lui aurait donné son numéro de portable.

d) Dame [REDACTED] reproche au demandeur de lui avoir imposé régulièrement des promenades sur le campus de l'Université, qui duraient une à trois heures. Elle estime que ces balades ne lui apportaient pas grand-chose et qu'elles avaient même un effet négatif dans la mesure où le demandeur ne considérait pratiquement jamais ce qu'elle disait ou alors rejetait ses arguments en bloc. Dame [REDACTED] a constaté que sa collègue se promenait à midi avec le demandeur les jours où elle était à [REDACTED] que ces balades duraient une petite heure et qu'elles lui semblaient plutôt un monologue du demandeur. Celui-ci admet les balades et souligne qu'elles n'étaient pas imposées.

Les autres témoins ont livré des appréciations plus nuancées à cet égard. [REDACTED] a effectué des promenades de 30 à 60 minutes avec le demandeur avant même son engagement comme assistant. Tous deux faisaient le tour du campus en parlant notamment des travaux du demandeur et des auteurs à la mode. Dame [REDACTED] a beaucoup apprécié ces balades, qui permettaient de vraiment discuter, de façon spontanée et qui étaient à ses yeux une façon « extraordinaire » de travailler ; elle a précisé qu'elles se faisaient normalement à deux après le repas de midi, qu'elles duraient environ une demi-heure et que la répartition entre les assistants se faisait en fonction des disponibilités. L'étudiant [REDACTED] est aussi allé marcher sur le campus avec le demandeur à deux ou trois reprises ; il a déclaré que ces balades ne lui étaient pas imposées, qu'il les a trouvées plus sympathiques qu'une conversation dans un bureau et que les discussions étaient professionnelles.

e) Le groupe Impact a fait porter l'enquête sur les conversations extraprofessionnelles engagées par le demandeur.

Dans sa chronologie, dame [REDACTED] expose que les promenades étaient plutôt des monologues qui permettaient au demandeur de « vider son sac » en disant du mal de tout le monde, en parlant des problèmes institutionnels dans lesquels il était impliqué et en évoquant sa vie privée, notamment sa belle-famille raciste. Elle a précisé au groupe Impact que ces confidences, notamment celles concernant sa femme, la mettait mal à l'aise.

Les deux anciens assistants du demandeur ont été entendus à ce sujet. [REDACTED] a déclaré qu'il parlait également de ses problèmes privés avec lui et que dame [REDACTED] ne s'est jamais plainte de ce côté familial, sauf à la fin. Dame [REDACTED] n'a rien rapporté à ce sujet, quand bien même elle a eu l'occasion de rencontrer le demandeur au Mozambique dans le cadre de ses recherches.

f) Dame [REDACTED] s'est aussi plainte de difficultés à obtenir des vacances. Elle a demandé à partir un mois en Italie en septembre 2006, ce qui ne lui aurait été accordé, après divers atermoiements, qu'à la mi-août 2006. Elle aurait dû faire ce genre de négociations à chaque période de vacances,

par exemple à Noël. Son collègue aurait subi exactement le même genre de pression. Son ami [REDACTED] nous a dit qu'elle n'osait pas demander de vacances et qu'elle devait faire de longues négociations à cet égard jusque peu avant la date prévue.

[REDACTED] a toutefois déclaré qu'il n'avait pas eu de difficultés particulières au sujet de ses vacances et qu'il n'avait pas subi de pressions. Dames [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] n'ont rien rapporté au sujet des vacances.

g) Dame [REDACTED] s'est encore plainte d'avoir dû dactylographier des e-mails pour le demandeur, sur l'ordinateur et dans le bureau de celui-ci. L'intéressé l'admet, mais précise qu'il n'est pas francophone et qu'il a sollicité d'autres personnes pour rédiger ses e-mails, notamment sa femme et d'autres assistants.

[REDACTED] a vu dame [REDACTED] faire des e-mails pour le demandeur. Devant le groupe Impact, elle a précisé que le demandeur ne lui avait pas demandé de répondre à ses emails sur son ordinateur, mais qu'il lui en avait fait suivre en lui demandant d'y répondre elle-même sur la base de ses indications.

[REDACTED] se souvient que le demandeur lui a demandé d'effectuer des travaux de secrétariat, notamment de rédiger ses e-mails à une ou deux reprises. Dame [REDACTED] a également dû répondre à ses e-mails occasionnellement, ce qu'elle a trouvé bizarre.

h) Il faut ajouter une série de reproches que la défenderesse a groupés, dans son mémoire, sous la rubrique des commentaires et comportements méprisants. Ces reproches ressortent essentiellement de la chronologie de dame [REDACTED]. Le demandeur aurait qualifié de « bêtises » divers travaux de son assistante. Il aurait fait des commentaires sur son physique, sur ses vêtements, sur ses fréquentations et sur sa vie privée. Il lui aurait aussi tapé sur la tête avec des documents lors de la défense du mémoire de [REDACTED]. Ces faits, contestés par le demandeur, ne sont que

vaguement et partiellement confirmés par la seule dame [REDACTED] et, très indirectement, par [REDACTED]

6.- a) Hormis les manquements de nature professionnelles ci-dessus, dame [REDACTED] reproche au demandeur des propos déplacés, notamment des avances très régulières dès le début de son assistantat selon les modèles : « Quand est-ce que nous passons une soirée romantique ensemble ? », « Quand est-ce que nous devenons amants ? » et « Quand est-ce que vous m'invitez à venir chez vous ? ». Par la suite, il serait même devenu beaucoup plus insistant. En octobre ou en novembre 2006, il lui aurait proposé d'aller à Paris. En outre, il lui aurait souvent dit qu'elle avait trop d'amants et qu'elle perdait du temps à flirter et à fréquenter des hommes. En septembre 2007, il lui aurait encore demandé si elle était enceinte parce qu'il la trouvait grosse. Durant la première semaine de novembre 2007, il aurait encore dit qu'il avait envie de la toucher.

Dame [REDACTED] a déclaré au groupe Impact qu'elle avait signifié au demandeur, quelques semaines après son engagement, que ce comportement la mettait mal à l'aise, mais que l'intéressé avait ri et qu'il n'en avait pas tenu compte. Elle a confirmé au tribunal que, vers la fin de 2006, le demandeur avait cessé de lui demander, verbalement et formellement, d'être son amant, mais qu'il avait continué de parler de soirées romantiques en tout cas jusqu'à la fin de l'été 2007.

b) A côté de cela, dame [REDACTED] rapporte des gestes déplacés du demandeur, qui l'aurait serrée dans ses bras contre lui à plusieurs reprises, à des dates qui n'ont pas été spécifiées, qui aurait profité d'une balade en forêt durant l'été 2006 pour essayer de la prendre dans ses bras et qui, jusqu'à la fin, la pinçait, la touchait et lui caressait la cuisse ou l'avant-bras, notamment lorsqu'elle dactylographiait ses e-mails.

Dame [REDACTED] a notamment relaté un incident survenu un vendredi soir vers 21 heures. Le demandeur serait venu à l'improviste chez elle alors qu'elle était

seule, en lui disant qu'il avait besoin de parler car il ne se sentait pas bien. Il lui aurait alors parlé de son sentiment d'être victime de racisme. A un moment donné, alors qu'elle s'était levée pour aller en direction de la cuisine et qu'elle passait à sa hauteur, il l'aurait prise des deux mains par la taille et l'aurait assise avec force sur ses genoux, en mettant la main sur son ventre et en la remontant jusqu'au bas de ses seins. Elle lui aurait alors fermement pris la main et l'aurait repoussé, puis se serait levée en lui disant qu'un tel comportement n'était pas possible. Elle a interprété son geste comme une tentative de la toucher plus intimement que les autres fois où il ne s'agissait que d'accolades. A ses yeux, il s'agissait clairement d'une invitation.

Dans sa chronologie et devant le groupe Impact, dame [REDACTED] n'a pas situé l'incident dans le temps. Lors de son audition par le tribunal, elle a déclaré qu'il s'est déroulé en novembre ou en décembre 2006. Elle a précisé que le demandeur n'était pas à la maison le vendredi soir, mais qu'il jouait au football et buvait des bières avec ses amis.

Le demandeur a déclaré au groupe Impact qu'il s'était rendu deux fois chez dame [REDACTED] mais qu'il avait été chaque fois invité. Devant le tribunal, il a admis avoir demandé à ses deux assistantes [REDACTED] et [REDACTED] de devenir son amante, mais en invoquant la plaisanterie et en précisant qu'à l'époque, il y avait une légende universitaire selon laquelle les assistantes qui avaient des bonnes notes étaient les amantes des professeurs. Au surplus, il a contesté les reproches ci-dessus.

Aucun des témoins entendus n'a assisté aux gestes ou aux propos déplacés du demandeur envers dame [REDACTED]. Celle-ci ne semble s'en être ouverte à des tiers qu'en automne 2007, soit à la fin de sa collaboration avec le demandeur. Ainsi, [REDACTED] a confirmé qu'en aucune manière, il n'avait été question de harcèlement jusqu'à quelques jours avant la rencontre entre dame [REDACTED] et la médiatrice [REDACTED]. C'est seulement à cette époque que sa collègue lui aurait confié que le demandeur avait essayé de la mettre sur ses genoux. [REDACTED] a cependant constaté un changement dans les relations entre le demandeur et dame [REDACTED] qui lui a paru manifeste en été 2007. En novembre

2007, il a aussi assisté à des changements dans l'attitude de la prénommée, qu'il a trouvée un peu moins guillerette et un peu moins débordante. Il n'a cependant pas fait de constatations quant à son poids, à sa tenue vestimentaire ou à son maquillage.

Dame [REDACTED] a déclaré que sa collègue lui avait fait très peu de confidences jusqu'à son incapacité de travail. Elle a précisé qu'il s'agit d'une personne qui se remet en question et qui ne va pas trouver d'emblée une causalité externe, en d'autres termes une victime qui ne parle pas. Dame [REDACTED], pour sa part, a constaté le stress et une certaine dégradation de l'état de santé de sa collègue en 2006 déjà, en précisant qu'elle arrivait le matin avec les yeux rouges et des cernes. Elle a aussi recueilli des confidences de la part de sa collègue ; ainsi, celle-ci lui a rapporté « au début » que le demandeur lui aurait fait « un bec » à la suite d'une discussion animée (épisode que dame [REDACTED] n'évoque toutefois pas dans sa chronologie), puis en 2006 que le demandeur l'aurait saisie par derrière la nuque sur un parking et l'aurait forcée à regarder, dans une vitre ou dans un rétroviseur, comment elle était rouge et ridicule (épisode que dame [REDACTED] n'évoque pas dans sa chronologie, mais qu'elle a confirmé au groupe Impact lors de sa seconde audition), puis qu'après son opération, le demandeur l'aurait regardée de haut en bas en lui demandant si elle avait grossi ou si elle était enceinte (épisode que dame [REDACTED] situe non pas au moment de son opération de mai 2006, mais en septembre 2007). Toutefois, ce n'est qu'en été 2007 que son ancienne collègue, avec laquelle elle n'avait plus de contact professionnel depuis le 30 novembre 2006, lui a fait des confidences plus étoffées en ce sens que le demandeur avait appelé chez elle, qu'il était venu chez elle un vendredi soir et qu'elle avait eu très peur, puis à la fin octobre 2007 qu'elle elle a employé pour la première fois les termes de « mobbing » et de « harcèlement sexuel » et relaté les avances du demandeur durant les deux années précédentes.

Dame [REDACTED] n'a parlé à son compagnon [REDACTED] des rapprochements physiques qu'en septembre 2007, en lui relatant la visite du vendredi soir ainsi que les avances. Elle a expliqué à son ami le retard à se confier par le fait qu'elle ne voulait pas causer des ennuis à son professeur et qu'elle avait honte

de s'être trouvée dans une telle situation. Dame [REDACTED] n'a pas fait de constatations personnelles; mais il est vrai qu'elle n'a plus travaillé dans les locaux de l'université de Lausanne après octobre 2005 et qu'elle n'a eu que très peu de contacts avec dame [REDACTED] par la suite; elle a recueilli toute l'histoire en novembre 2007. Dame [REDACTED] n'a pas constaté de proximité entre le demandeur et dame [REDACTED]. Le [REDACTED] n'a été consulté que le 27 novembre 2007. Dame [REDACTED] a déclaré au tribunal que dame [REDACTED] ne s'était jamais confiée directement à elle et qu'elle n'avait aucun soupçon, en précisant qu'elle avait très peu de contacts avec l'intéressée. L'étudiant [REDACTED] n'a jamais senti de malaise ou de tension entre les deux intéressés. Dame [REDACTED] n'a rien perçu de particulier ou d'équivoque entre les deux intéressés. Le témoin [REDACTED] n'a jamais recueilli de plainte de dame [REDACTED] au sujet du demandeur; à ses yeux, les relations entre les deux intéressés étaient cordiales et la prénommée a quelque fois montré une attitude féministe, peut-être de façon un peu exagérée, et le demandeur a réagi avec humour. [REDACTED] n'a pas été témoin de paroles ou de gestes déplacés du demandeur et ne l'a pas entendu évoquer l'apparence ou le poids de son assistante; il a déclaré au groupe Impact que le demandeur parlait rarement de son assistante et jamais de manière négative.

c) Le dossier contient des témoignages de tiers qui mettent en cause le demandeur pour des comportements critiquables.

Tout d'abord, Dame [REDACTED] a subi des avances de sa part sous la forme d'expressions déplacées; puis d'un téléphone sur son portable pour lui dire qu'il avait besoin d'une amante. Elle a déclaré au groupe Impact qu'elle avait pris ces propositions, qui ont été faites plusieurs fois, pour des plaisanteries de mauvais goût. Elle a précisé que la situation n'était pas toujours agréable, mais néanmoins gérable en ce sens que l'intéressé n'avait jamais franchi un cap qui l'aurait fait basculer. Devant le tribunal, elle a précisé que cette attitude avait cessé après une année, lorsque le demandeur a compris qu'elle entretenait une relation sérieuse. Elle a ajouté que le demandeur avait téléphoné chez elle de temps à autre et qu'il était venu quatre ou cinq fois à son domicile, sans être invité mais en l'appelant au préalable.

Dans un premier temps, le demandeur a réfuté avec force le témoignage de dame [REDACTED], qu'il a présenté comme « incompréhensible » dans ses commentaires au groupe Impact en prétendant que son auteur se serait « laissé grandement influencer par dame [REDACTED] ». En fin de compte, comme on l'a vu, le demandeur a admis ces avances en invoquant la plaisanterie et une légende universitaire. Pour sa part, le tribunal retiendra intégralement la déposition convaincante de dame [REDACTED] qui lui a paru neutre, pudique et nuancée et qui a bien illustré, avec le recul, les aspects positifs et négatifs de la collaboration entre le demandeur et ce témoin.

Le tribunal a entendu [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], qui a rapporté que le demandeur lui téléphonait [REDACTED] [REDACTED] qu'il donnait son nom et qu'il demandait à lui parler. Puis il lui demandait comment elle allait et lui proposait d'aller boire un café, en insistant devant son refus. Pendant plusieurs semaines, il y a eu plusieurs appels de la sorte par semaine. Le témoin a même reçu, à la même époque, de tels appels à son domicile. Lorsque le compagnon du témoin répondait, le demandeur refusait de s'annoncer ou donnait un autre nom. En revanche, lorsque le témoin répondait au téléphone, le demandeur s'identifiait et lui proposait de la voir. Il lui est également arrivé, régulièrement durant ces quelques semaines, de venir à la fermeture de la librairie, que dame [REDACTED] effectuait seule, pour l'inviter à aller boire un café. Il a fallu que son compagnon lui adresse un e-mail pour qu'il cesse ses agissements.

Le demandeur conteste cet épisode. Il en veut pour preuve [REDACTED] [REDACTED] daté du 2 décembre 1996 qui fait état [REDACTED] [REDACTED] en 1997 et en 1998. Outre que cette pièce est largement antérieure aux faits litigieux, elle ne prouve pas que [REDACTED] [REDACTED]. Le tribunal retiendra le témoignage de dame [REDACTED] qui n'a aucun intérêt à affabuler sur un épisode ancien et qui a paru absolument sincère.

A cela s'ajoute le témoignage de dame [REDACTED] qui a confirmé qu'il est arrivé à deux reprises que le demandeur la pince, une fois sur la joue et une fois à la taille. Devant le groupe Impact, la prénommée a précisé que cette attitude l'avait beaucoup énervée, dès lors qu'elle est particulièrement féministe et que l'intéressé ne se serait pas permis ce genre de comportement avec des collègues plus âgées ou avec des hommes. Cependant, elle n'a jamais été dérangée par des propos ou par d'autres gestes déplacés. Le tribunal fera aussi sienne cette déposition entièrement convaincante.

En revanche, le tribunal considérera avec retenue le témoignage de dame [REDACTED]. Tout d'abord, en effet, ce témoin a relaté des épisodes qui ne figuraient pas dans la chronologie de dame [REDACTED] soit le « bec » donné par le demandeur à la suite d'une discussion animée et la saisie par la nuque sur un parking. Ensuite, d'autres éléments de sa déposition sont infirmés par dame [REDACTED] elle-même. Par exemple, elle a déclaré que celle-ci devait assumer seule le montage des cours du demandeur et qu'elle avait dû reprendre des cours au pied levé; or, l'intéressée n'a dû le remplacer qu'à une reprise, lorsqu'il était à Rome; elle a précisé que le montage des cours était l'une de ses tâches d'assistante et qu'elle avait accès aux documents des années précédentes. Dans la même veine, dame [REDACTED] a fait état au groupe Impact de certaines confidences de dame [REDACTED] qui ne correspondent pas aux autres éléments disponibles; par exemple, dame [REDACTED] lui aurait parlé de harcèlement en octobre 2007 en précisant qu'elle n'en pouvait plus et qu'elle allait craquer (ce qui suggère qu'elle était toujours harcelée en automne 2007). Or, dame [REDACTED] a évoqué trois phases dans le comportement du demandeur: jusqu'à la fin de 2006, il lui a demandé d'être son amant; puis, jusqu'en été 2007, il a continué de parler de soirées romantiques; enfin, il a continué ses gestes déplacés jusqu'à la fin; il est donc douteux que dame [REDACTED], qui faisait face à des comportements moins agressifs depuis quelques mois, ait pu parler de harcèlement jusqu'au point de craquer en octobre 2007.

7.- La rupture des relations entre le demandeur et son assistante est intervenue en novembre 2007 dans les circonstances décrites ci-

dessous, qui ressortent essentiellement de la chronologie de dame [REDACTED] et des commentaires du demandeur au groupe Impact.

a) Selon dame [REDACTED], la première semaine de novembre 2007 a été particulièrement pénible en raison d'une grande tension entre [REDACTED] et le demandeur. A la suite d'une longue promenade durant l'après-midi du mercredi 7 novembre 2007, elle a téléphoné à dame [REDACTED] médiatrice de l'Université, pour prendre rendez-vous, puis à dame [REDACTED] qui lui aurait fait des révélations au sujet du demandeur. Le lundi 12 novembre 2007, elle a vu la médiatrice. Le lendemain matin, elle a vu [REDACTED] et lui a raconté toute son histoire. Le vendredi 16 novembre dans l'après-midi, elle s'est disputée avec le demandeur, qui a tenu des propos déplacés, en présence de l'étudiant [REDACTED] qui présentait son travail de diplôme. Les lundi 19 et mardi 20 novembre 2007, il ne s'est rien passé de particulier. Cependant, le mercredi 21 novembre 2007 au matin, elle a demandé au demandeur de pouvoir disposer de quelques jours tranquilles à la maison pour se concentrer sur sa thèse. Le demandeur a accepté moyennant un téléphone tous les deux jours pour savoir si elle devait passer au bureau. Il l'a ensuite priée de rester au bureau l'après-midi pour regarder une chose importante avec elle. Tous deux sont convenus de se retrouver à 13 h 30 au bureau. Cependant, le demandeur n'était pas été présent à ce rendez-vous, mais est arrivé nonchalamment avec une heure de retard, en compagnie de [REDACTED] qui, très surpris, lui a dit que le demandeur lui avait proposé d'aller manger ensemble à 13 h 25, soit cinq minutes avant son rendez-vous. Le jeudi 22 novembre 2007, dame [REDACTED] n'avait pas à se rendre à l'université. A 13 h, elle a constaté qu'elle avait six appels en absence du demandeur sur son portable, ainsi que des messages vocaux lui demandant de le rappeler. Le demandeur est alors revenu en arrière sur son accord de lui donner congé. Le téléphone s'est très mal passé. Le demandeur a raccroché en étant très vexé, puis dame [REDACTED] a fait une énorme crise de nerfs et de larmes.

Toujours selon sa chronologie, dame [REDACTED] n'est pas allée à l'université le vendredi 23 novembre 2007 car le demandeur était à Rome et elle était de toute manière « complètement hors d'usage ». Ne sachant que faire, elle a

appelé le Dr [REDACTED] et a pris rendez-vous pour la première date utile, soit le mardi suivant. Ce soir là, le demandeur a essayé plusieurs fois de l'appeler sur son portable et a laissé un message depuis Rome. Le lundi 26 novembre 2007, dame [REDACTED] a appelé le bureau à 8 h et laissé un message sur le répondeur téléphonique du demandeur pour lui dire qu'il était impossible qu'elle se rende au travail dans son état et qu'elle lui donnerait des nouvelles après avoir vu son médecin le lendemain. Le demandeur a ensuite rappelé chez elle. [REDACTED] a répondu et lui a demandé de laisser son amie tranquille.

Dame [REDACTED] n'a jamais repris son activité au service du demandeur. Le Dr [REDACTED] a ordonné un arrêt de travail à 100% pour une durée indéterminée. Dans sa chronologie, l'intéressée expose encore que le demandeur l'a appelée très souvent à son domicile ou sur son téléphone portable, mais qu'elle a refusé de répondre. Il a aussi laissé un message et lui a écrit un e-mail. Sur conseil de son médecin, elle lui a écrit clairement de la laisser tranquille et d'appeler son médecin si nécessaire. Le demandeur a téléphoné au Dr [REDACTED] et ne s'est plus manifesté par la suite.

b) Le demandeur a livré sa version de l'incident du mercredi 21 novembre 2007, lorsque dame [REDACTED] lui a demandé congé pour travailler sur sa thèse. Il conteste avoir d'abord accepté la requête pour la refuser ensuite. Il déclare qu'il lui a accordé deux semaines pour suivre des cours à Rome, mais qu'il a refusé de lui donner le mois supplémentaire qu'elle réclamait dès lors que cela lui aurait fait six ou sept semaines de congé alors que les examens commençaient durant la deuxième semaine de janvier 2008. Il précise que cette demande a été formulée dans son bureau juste avant le cours (ce qui correspond à la chronologie de dame [REDACTED] et qu'il n'avait pas la tête à ça. Il admet qu'il lui a proposé d'en rediscuter après son cours, mais qu'il a préféré aller manger avec [REDACTED] car il était fatigué et qu'il devait régler quelques détails concernant son cours. Il se souvient que dame [REDACTED] était furieuse lorsqu'il est retourné à son bureau après le repas.

██████████ de son côté, a confirmé au groupe Impact qu'au sortir de ce cours, il avait mangé avec le demandeur et qu'en revenant au bureau, il s'est aperçu que sa collègue attendait et qu'elle était fâchée.

Le demandeur a aussi confirmé qu'il l'avait ensuite appelée sur son portable et qu'il avait laissé un message lui demandant de le rappeler à la maison (sans préciser si c'était le même jour ou, comme dame ██████████ le relate, le lendemain 22 novembre 2007). Il n'est cependant pas contesté que dame ██████████ a rappelé le demandeur. Celui-ci prétend qu'il lui a confirmé son refus. Celle-là soutient qu'il est revenu en arrière. Le demandeur ne confirme pas que le lendemain, soit le vendredi 23 novembre 2007, il aurait appelé plusieurs fois sur son portable avant de laisser un message. Pourtant, son ami ██████████ a observé directement, ce vendredi là, que le demandeur a appelé sa compagne sur son portable et qu'il a laissé un message – que le témoin a entendu dès lors que le haut-parleur était enclenché – disant en substance qu'il n'était pas le seul responsable, mais qu'ils étaient les deux responsables. Le demandeur ne fait pas non plus état du téléphone auquel ██████████ a répondu. Selon dame ██████████, ce téléphone a eu lieu le lundi 26 novembre 2007 vers 9 h du matin.

Le dossier contient encore un e-mail de dame ██████████ du 27 novembre 2007, à 16 h 51, informant le demandeur que son médecin l'avait mise en arrêt total de travail avec effet immédiat jusqu'au 21 décembre 2007, et un autre e-mail du 3 décembre 2007 précisant qu'elle serait indisponible jusqu'au 21 décembre 2007. Le même 3 décembre 2007 à 23 h 29, le demandeur l'a informée qu'il avait essayé de la joindre par téléphone sans succès, qu'il compatissait avec son état de santé et qu'il espérait vivement qu'elle allait se remettre rapidement. Le lendemain 4 décembre 2007, l'intéressée lui a répondu que son médecin lui avait demandé de n'avoir aucun contact avec lui jusqu'à nouvel avis, l'a prié de ne plus l'appeler et lui a donné les coordonnées du Dr ██████████. Par nouvel e-mail du 20 décembre 2007, elle l'a informé qu'elle avait reçu un téléphone de dame ██████████ selon lequel il fallait quitter les bureaux le mardi matin 8 janvier 2008 et que, pour ne pas être prise de cours à la rentrée et puisqu'il y avait des personnes disponibles pour l'aider à porter les affaires, elle était venue vider son bureau « l'autre soir ». Par e-mail du 8 janvier 2008,

elle a encore informé le demandeur que son incapacité de travail se prolongeait jusqu'à la fin du mois de janvier.

c) Les autres témoins entendus sur les événements des derniers jours de travail de Dame [REDACTED] ont livré quelques renseignements complémentaires.

[REDACTED] voyait dame [REDACTED] au buffet de la gare de Lausanne une à deux fois par année (selon ses déclarations au groupe Impact) ou trois à quatre fois par année (selon son témoignage devant le tribunal), avec une interruption d'octobre 2006 à avril 2007 en raison d'une absence à l'étranger. En octobre 2006, dame [REDACTED] lui a seulement parlé de sa difficulté à fonctionner avec ses deux professeurs. Elle lui a fait des confidences à une date que le témoin a située en novembre 2007, sans pouvoir préciser le jour. Elle lui a alors parlé de la visite du vendredi soir et des gestes déplacés du demandeur.

La médiatrice [REDACTED] a seulement confirmé avoir été approchée par dame [REDACTED] en novembre 2007 et l'avoir reçue dans son bureau. L'intéressée lui a paru perturbée et désorientée. Elle lui a dit qu'elle n'en avait pas encore parlé autour d'elle et qu'elle se demandait donc ce qu'il fallait faire. Il a été décidé qu'elle en parlerait avec son professeur. Dame [REDACTED] se souvient d'un téléphone ultérieur qu'elle a eu en janvier 2008 avec dame [REDACTED], qui lui a dit que la clarification avec le demandeur avait échoué et qui lui a fait des révélations supplémentaires. Ensuite, le témoin a reçu un téléphone du conseil de dame [REDACTED] qui lui a demandé d'appeler le doyen pour mettre sur pied une séance à laquelle elle a participé.

Le tribunal a entendu [REDACTED], l'étudiant qui aurait assisté à l'altercation du vendredi 16 novembre 2007 entre le demandeur et dame [REDACTED]. Ce témoin n'a toutefois rien remarqué. Il n'a pas eu le souvenir d'interactions entre les deux intéressés. Il n'a senti ni malaise, ni tension entre eux.

Le tribunal a encore entendu [REDACTED], [REDACTED] qui a participé aux ateliers [REDACTED] du demandeur. Il ressort de son

audition que dame [REDACTED] est allée dans la Drôme le 23 novembre 2007, soit le vendredi suivant le mercredi qui fut son dernier jour de travail. Dame [REDACTED] ne parle pas de ce voyage dans sa chronologie, mais dit seulement que le demandeur était à Rome ce vendredi-là, de sorte qu'elle n'est pas allée à l'université. Elle précise qu'elle était « complètement hors d'usage », qu'elle a appelé son médecin pour prendre rendez-vous le mardi suivant, et que le demandeur l'appelée plusieurs fois sur son téléphone portable le soir. Selon [REDACTED] dame [REDACTED] a passé une nuit, celle du 23 au 24 novembre 2007, dans une ferme transformée en hôtel-séminaire près de Chabrillan. Selon le propriétaire de l'hôtel, frère du témoin, l'intéressée était enchantée, ce qu'elle a confirmé directement au témoin par e-mail quelques semaines plus tard.

Enfin, le Dr [REDACTED] a déclaré qu'il a vu dame [REDACTED] pour la première fois le 27 novembre 2007, soit le mardi suivant le voyage dans la Drôme. Elle se trouvait en mauvais état général, culpabilisée et instable. Il a posé un diagnostic de burnout sur harcèlement au travail, ainsi que de surcharge pondérale.

8.- Dans sa procédure, le demandeur allègue encore que sa nomination a donné lieu à des réactions racistes et que sa race n'était pas étrangère à son licenciement. Dame [REDACTED] a rapporté des propos racistes qui auraient été tenus par le doyen de [REDACTED] au moment du licenciement de l'intéressé. Elle a en outre écrit que le demandeur s'était plaint de sa belle-famille raciste lors des promenades et lors de la visite impromptue du vendredi soir. Lors de son audition par le groupe Impact, [REDACTED] a déclaré qu'en octobre 2006, dame [REDACTED] lui avait fait part de son indignation contre ce qu'elle percevait comme des remarques racistes à l'endroit du demandeur.

Cependant, le demandeur a réfuté les allégations de dame [REDACTED] dans ses commentaires au groupe Impact. Lors de son audition par ledit groupe, il a précisé sa belle-famille n'était pas raciste. Il ne sera donc pas instruit plus avant sur cette problématique.

9.- Le demandeur a produit deux cartes postales écrites par dame [REDACTED]. L'une est datée du 13 juillet 2006 et se compose en fait de deux cartes postales humoristiques non timbrées, dans lesquelles l'expéditrice remercie le demandeur pour l'attention, la motivation et l'énergie qu'elle perçoit dans leur travail, et lui témoigne son respect et son amitié. L'autre a été envoyée d'Italie le 30 décembre 2006 à l'adresse professionnelle du demandeur. Dame [REDACTED] y écrit, sous la signature de [REDACTED]: « *Au bord de la mer, avec le soleil en plein visage, juste avant la fin de l'année, je pense à vous au moment de faire mon bilan de l'année passée et les projets pour l'année à venir. C'est tellement beau ici que j'ai de la peine à penser au cirque de ma vie ! Je vous embrasse fort et vous souhaite juste le meilleur selon vos désirs* ».

Le demandeur a encore produit une photocopie d'une partie du livre « [REDACTED] [REDACTED] dans lequel se trouve une dédicace signée [REDACTED] » et datée de juin 2007 avec la mention : « Le plaisir de partager un peu de chez moi avec vous. Bonne lecture ! », ainsi qu'une autre dédicace figurant sur une œuvre de [REDACTED] signée « [REDACTED] », datée d'octobre 2007 et indiquant : « Joyeux anniversaire (un peu en retard) j'ai demandé cet exemplaire à [REDACTED] juste pour vous... bonne découverte ! ».

10.- Il convient à présent de trancher, à la lumière de l'ensemble des éléments exposés ci-dessus, la question de fait des agissements que la défenderesse reproche au demandeur en relation avec son assistante [REDACTED].

a) Après avoir contesté tout geste ou propos déplacé devant le groupe Impact, puis dans ses écritures, le demandeur a admis lors de la dernière audience – après avoir assisté à l'audition de tous les témoins – qu'il avait fait des avances à ses deux assistantes [REDACTED] et [REDACTED] sous le masque de la plaisanterie. Aux yeux du tribunal, il apparaît donc que le demandeur a fini par admettre ce qu'il ne pouvait plus raisonnablement nier au

terme de l'instruction, en particulier les déclarations convaincantes de dame [REDACTED] qu'il avait d'abord contestées.

A côté de cela, le demandeur a persisté à contester les faits qui ne reposaient que sur le témoignage de dame [REDACTED]. Son argumentation a essentiellement reposé sur une inversion des rôles (c'est dame [REDACTED] qui a demandé de faire son mémoire avec lui ou qui proposait de faire des promenades avec lui), sur une version minimaliste des faits (il a fait certes des avances, mais il ne s'agissait que de plaisanteries) et sur le dénigrement de l'accusatrice (si dame [REDACTED] n'a pas terminé son projet de thèse en deux ans, c'est qu'elle avait atteint ses limites).

A cela s'ajoute que les déclarations du demandeur sont émaillées de contradictions. Ainsi, après avoir déclaré au groupe Impact qu'il avait appelé dame [REDACTED] sur son portable car leur relation permettait ce genre d'échanges, ce qui suggère une certaine fréquence, il a contesté, dans ses commentaires du 9 septembre 2008, qu'il lui téléphonait sur son portable (alors que cela a été confirmé par les témoins [REDACTED] et [REDACTED]). Il a aussi prétendu qu'il ne téléphonait pas à dame [REDACTED] à son bureau de [REDACTED] alors que le contraire a été rapporté – de façon convaincante sur ce point – par dame [REDACTED].

Dans la même veine, après avoir affirmé au groupe Impact qu'il ne connaissait pas les relations de son assistante, il a écrit dans ses commentaires que, dans ses discussions avec dame [REDACTED], il était souvent question de son – ancien – ami qui travaillait chez [REDACTED] et dont elle ne s'était pas encore remise de leur séparation ; plus loin, il a parlé de son compagnon [REDACTED].

Si l'on se souvient que le demandeur, après avoir écrit dans ses commentaires que dame [REDACTED] avait tout inventé, a fini par concéder les avances sous le couvert de la plaisanterie, il en ressort qu'il n'est pas entièrement crédible lorsqu'il cherche à se disculper des accusations portées contre lui.

b) Cependant, les déclarations de dame [REDACTED] ne sont pas non plus exemptes de zones d'ombre.

Aux yeux du tribunal, il est surprenant qu'elle ne se souvienne pas avec précision de la date du vendredi soir de la fin 2006 où le demandeur serait venu chez elle à l'improviste, ce qui constitue l'épisode le plus marquant des avances dénoncées, alors qu'elle a fourni au groupe Impact de nombreux documents comme ses notes de séminaires ou les épreuves d'examens [REDACTED] corrigées par ses soins, ce qui démontre une grande méticulosité lorsqu'il s'agit de conserver les traces d'évènements. Comme le demandeur faisait du football avec ses amis le vendredi soir, il aurait peut-être pu justifier de son emploi du temps ce jour-là s'il en avait connu la date exacte. Le tribunal ne peut s'empêcher de s'interroger sur ce manque de précision, qui tranche au sein d'une chronologie rigoureusement établie.

Mais le tribunal se demande surtout pourquoi la prénommée, après avoir renoncé à se confier pendant deux ans (même à son compagnon, à sa famille ou à ses amis proches), a attendu l'automne 2007 pour, subitement, parler de l'affaire avec force détails à de nombreuses personnes qui n'avaient pas forcément une relation étroite ou suivie avec elle (comme sa connaissance [REDACTED]). D'expérience judiciaire, les révélations de victimes se font, et encore avec difficulté et retenue, à des personnes professionnellement qualifiées (cf. par exemple l'ATF 4P.214/2006 du 19 décembre 2006. où cet élément est discuté sous l'angle de la crédibilité de la victime d'abus sexuels), et non pas aux anciens collègues ou à des amis plutôt lointains. L'abondance de précisions que l'on trouve dans la chronologie contraste, de façon surprenante, avec les témoignages (comme celui de dame [REDACTED]) qui dépeignent dame [REDACTED] comme une victime qui se tait. Le tribunal a tout particulièrement du mal à comprendre pourquoi elle n'en a pas parlé à son compagnon [REDACTED], qui est pédopsychiatre et enseignant à l'Université, et donc parfaitement à même de la conseiller utilement sur la conduite à tenir, cela d'autant plus que les actes incriminés n'étaient pas – sur le plan objectif – gravissimes au point de justifier la pudeur de la victime et que son compagnon, qui est ensuite devenu le père de son enfant, ne risquait guère de réagir de façon inappropriée au vu de ses qualités humaines et professionnelles.

A cela s'ajoute que certains faits allégués dans la chronologie se sont révélés inexacts. Par exemple, dame [REDACTED] expose que dame [REDACTED] aurait refusé les promenades vers la fin ; cela n'a pas été confirmé par l'intéressée.

On peut encore reprocher à dame [REDACTED], pourtant soucieuse d'exhaustivité et de transparence, d'avoir passé sous silence son déplacement dans la Drôme les 23 et 24 novembre 2007. Quand bien même ce voyage n'est, en soi, pas incompatible avec les atteintes dénoncées, son occultation dans sa chronologie – dans laquelle dame [REDACTED] dit seulement qu'elle a tenté d'atteindre son médecin ce vendredi-là – démontre que son récit doit être appréhendé avec une certaine retenue.

On peut enfin regretter que dame [REDACTED], bien qu'assistée dès le début de la procédure devant le groupe Impact, n'ait pas jugé utile de consulter un psychiatre, et que la défenderesse n'ait pas mis en œuvre ou sollicité une expertise pour confirmer que les actes de harcèlement tant psychologique que sexuel étaient à l'origine de l'importante dépression dont l'intéressée a souffert.

c) Sur cette base, le tribunal retiendra que le demandeur, comme il l'a finalement admis, a fait verbalement des propositions de nature sexuelle à son assistante [REDACTED] comme il en avait déjà fait à son assistante précédente [REDACTED]. Le tribunal retiendra également que le demandeur s'est permis des gestes déplacés envers la première nommée, qu'il a prise dans ses bras ou touchée de façon importune, comme il a aussi pincé la secrétaire [REDACTED]. Ces agissements s'écartent largement du « rapport d'amitié et de respect » qui « permettait un langage détendu et informel » dont le demandeur a fait état dans ses commentaires écrits au groupe Impact.

Le tribunal retiendra encore que les agissements du demandeur ont été perpétrés pendant la plus grande partie de l'assistantat de dame [REDACTED]. Dans le cas de dame [REDACTED] les avances avaient cessé après une année, le temps que le demandeur comprenne que son assistante entretenait une liaison stable. Pour [REDACTED], il avait fallu une intervention de son

compagnon. Ces circonstances suggèrent une certaine opiniâtreté de la part du demandeur. Dans le cas de dame [REDACTED] n'était pas au courant des sollicitations dont son amie était victime et n'a donc pas pu intervenir. A cela s'ajoute que l'épouse du demandeur, dont la présence a pu jouer un rôle modérateur dans les ardeurs de son mari envers le personnel féminin, a terminé son assistantat quelques mois après l'arrivée de dame [REDACTED]. Tout porte donc à croire que les sollicitations du demandeur ont duré, comme la prénommée l'indique, dès le début de son assistantat et jusqu'à la fin de 2006 pour les avances expresses, et jusqu'à l'été 2007 pour le surplus. Il faut relever à ce stade que, si dame [REDACTED] a pris les agissements du demandeur pour des plaisanteries de mauvais goût, tel n'a pas été le cas de dame [REDACTED], ni d'ailleurs de dame [REDACTED] ou de dame [REDACTED] qui a été très fâchée. Au demeurant, le tribunal renonce à trancher de façon précise la question de la fréquence des agissements du demandeur et retiendra, sur la base des déclarations des témoins [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED], que les comportements déplacés ont été commis avec une certaine insistance, soit à répétition.

En revanche, le tribunal ne retiendra pas que le demandeur a profité d'un passage à l'improviste au domicile de son assistante un vendredi soir de l'automne 2006 pour lui faire des avances brusques. Il n'a pas été convaincu de la réalité de cet épisode que dame [REDACTED] n'a pas pu situer précisément dans le temps et qu'elle n'a rapporté que près d'une année plus tard, alors même que les agissements litigieux n'étaient pas graves au point de justifier un embarras sérieux chez une doctorante en psychologie qui vit avec un pédopsychiatre. Il ne retiendra pas non plus que le demandeur a adressé à dame [REDACTED] des commentaires désobligeants ou inopportuns sur son physique ou sur ses vêtements, voire sur son travail et sur sa vie privée, ou qu'il a affiché des comportements méprisants à son endroit. De tels agissements n'ont en effet pas été rapportés par les autres témoins, sinon – et encore vaguement et partiellement – par dame [REDACTED] dont le témoignage doit être apprécié avec retenue. En particulier, l'étudiant [REDACTED] n'a pas constaté que le demandeur tapait sur la tête de son assistante avec un rouleau de papier lors de la soutenance de son mémoire de diplôme, geste qui n'aurait pas manqué de

retenir son attention. Le tribunal a aussi peine à croire que le demandeur ait déchiré sans le lire, en un geste humiliant, un projet de thèse de dame [REDACTED], d'ailleurs, un tel projet constitue par essence un document de travail sauvegardé informatiquement que l'on peut reproduire à souhait.

Au surplus, le point de savoir si les faits retenus constituent un harcèlement moral ou sexuel sera examiné dans les considérants de droit.

11.- La procédure qui a abouti au licenciement du demandeur a été, comme dame [REDACTED] l'a confirmé, mise en œuvre par un appel téléphonique de Me [REDACTED] conseil de dame [REDACTED], qui lui a demandé d'appeler le doyen [REDACTED] pour mettre sur pied une séance qui a eu lieu le mercredi 16 janvier 2008, de 10 à 13 heures. Puis le doyen a adressé une lettre du 18 janvier 2008 à [REDACTED], responsable du service des ressources humaines de la défenderesse, pour lui rapporter les faits exposés par la plaignante. Cette missive se réfère à la chronologie établie par la dénonciatrice. [REDACTED] y donne une liste en dix points des faits qui seraient caractéristiques du harcèlement (sexuel et moral), qui se seraient déroulés de manière permanente depuis l'engagement de dame [REDACTED] et qui revêtiraient une très grande gravité. La prénommée aurait déclaré avoir atteint dans le courant du mois de novembre 2007 un stade de souffrance morale tel qu'elle ne pouvait plus supporter la relation de travail perverse avec son professeur.

Sur la base de ce courrier, le demandeur a été convoqué à un entretien du 22 janvier 2008 avec dame [REDACTED] et avec [REDACTED] conseillère en ressources humaines. Celles-ci l'ont informé de la plainte et du mandat donné au groupe Impact, lui ont expliqué qu'il s'agissait de harcèlement sexuel et moral, sans plus de détails, et lui ont demandé de ne pas entrer en contact avec dame [REDACTED].

12.- Le groupe Impact a été saisi par courrier du 22 janvier 2008 du vice-recteur [REDACTED]. Par courrier du 29 janvier

2008 signé par [REDACTED], il a formellement notifié au demandeur l'ouverture de l'enquête.

a) Par courrier du 31 janvier 2008, le conseil du demandeur a fait part au groupe Impact de son mandat et a requis la consultation du dossier ainsi que la faculté d'assister son client lors des entretiens. Par une première lettre du 8 février 2008, le groupe Impact a confirmé un rendez-vous fixé au 26 février 2008 et précisé que l'accès au dossier serait garanti après l'audition du demandeur. Le conseil du demandeur a insisté en vue de pouvoir consulter le dossier immédiatement, par une lettre du 12 février 2008 à laquelle il a été répondu le 19 février 2008 que l'accès au dossier était garanti après le premier entretien et que l'intéressé serait entendu une seconde fois au terme de l'instruction, alors qu'il aurait pu prendre connaissance du dossier.

Dès le 5 février 2008, le groupe Impact a commencé ses auditions par la plaignante, puis par le demandeur (le 26 février 2008) et par les autres témoins (jusqu'au 17 avril 2008), pour finir par une seconde audition du demandeur du 22 avril 2008 et de dame [REDACTED] le 10 juin 2008.

A la suite d'un nouvel échange de correspondances des 3 et 7 avril 2008, le demandeur a pu accéder au dossier, qui a été mis en consultation du 23 avril au 26 mai 2008 avec un délai pour requérir des mesures d'instruction complémentaires.

b) Alors que le demandeur n'a pas fait usage de cette faculté, dame [REDACTED] a produit un document de quinze pages, qui formule des observations sur les auditions effectuées, ainsi qu'un bordereau de 194 pages qui a été versé au dossier. Lors de sa seconde audition, elle s'est présentée avec un bordereau de pièces complémentaires numérotées de 1 à 2936 qui ont été « soumises à contrôle » après examen. [REDACTED] a dûment confirmé, en apposant son paraphe sur une liste préparée par le conseil de dame [REDACTED] avoir vu les documents en question qui attestaient de la qualité et de la quantité du travail de la plaignante. On y trouvait différentes versions de l'article paru

dans la [REDACTED] des notes de séminaires, des preuves d'une « activité académique importante » de l'intéressée, notamment en relation avec [REDACTED] (par exemple les notes de dame [REDACTED] sur un projet de recherche commun entre [REDACTED] et l'UNIL, ainsi qu'un projet d'un article sur [REDACTED] avec les notes de l'intéressée et deux versions d'un article rédigé pour le demandeur, dont la dernière a été envoyée le 31 août 2007) et d'autres pièces relatives à un travail sur [REDACTED] réalisé en automne 2006, à un projet avorté de collaboration avec [REDACTED] au printemps 2006, à un projet européen [REDACTED] ainsi qu'aux examens [REDACTED] de juillet 2007, dont il ressort que dame [REDACTED] a conservé de nombreuses épreuves d'examens qu'elle a elle-même annotées.

Le dossier Impact contient également une liste des écrits de dame [REDACTED] qui fait état d'une dizaine de publications, de diverses interventions académiques, de colloques notamment en janvier 2007 (Groningen), en juin 2007 (Genève), en septembre 2007 (Timisoara) et en août 2008 (Essen), d'implications institutionnelles [REDACTED], d'un engagement associatif auprès [REDACTED] dès le mois de novembre 2005, et de diverses tâches en relation avec son assistanat.

c) La défenderesse a présenté des observations par lettre du 30 juin 2008 du vice-recteur [REDACTED]. Celui-ci s'y est notamment distancé de la chronologie de dame [REDACTED] dans la mesure où celle-ci relatait avoir parlé à dame [REDACTED] de la souffrance qui régnait en 2006 au sein de l'équipe du professeur [REDACTED], mais que la prénommée lui aurait répondu qu'il ne fallait pas se plaindre d'un professeur car c'était trop risqué ; il a au contraire affirmé que dame [REDACTED] contestait les propos qui lui étaient attribués.

Le dossier a été remis en consultation du 19 juin au 2 juillet 2008 et un projet de rapport a été envoyé aux parties le 21 juillet 2008. Le demandeur s'est déterminé dans des commentaires de treize pages du 9 septembre 2008 assorties de diverses pièces, notamment de la carte postale et de la dédicace déjà citées, et par des observations de son conseil du 15 septembre 2008. Il y a critiqué tant la procédure, qui aurait violé la notion de procès équitable et de

droit d'être entendu, que le fond, notamment le fait de s'être contenté de témoignages indirects.

d) Le groupe Impact a établi un rapport daté du 6 novembre 2008. Ce document a été communiqué aux parties par courrier recommandé du même jour. Il décrit les opérations effectuées, le parcours académique de dame [REDACTED] et ses allégations, puis la version du demandeur et les témoignages. Après avoir examiné les faits sous l'angle du harcèlement, il conclut que le demandeur a exercé du harcèlement sexuel à l'encontre de dame [REDACTED]. Il a encore résumé les déterminations du demandeur et de son conseil, telles que formulées en cours d'enquête.

Les témoins ont été entendus sur les auditions effectuées par le groupe Impact. En général, il en ressort que ces séances se sont déroulées sans pression ni manœuvre de la part des enquêtrices. Parmi les dépositions plus nuancées, on relèvera que [REDACTED] a eu le sentiment d'être face à des femmes très féministes, tout en admettant que son entretien s'est déroulé correctement et qu'il n'a pas été manipulé, que [REDACTED] a eu le sentiment que ses mots étaient modifiés, tout en concédant qu'il a pu librement corriger le procès-verbal de son audition, et que dame [REDACTED] a eu l'impression que ses remarques favorables au demandeur n'avaient pas été consignées.

Par courrier du 17 novembre 2008, la direction de l'Université a adhéré totalement aux conclusions du rapport du groupe Impact.

e) Puis le demandeur et son conseil ont été convoqués à une séance du 24 novembre 2008 dans les locaux de la direction de la défenderesse. Lors de celle-ci, il a été signifié au demandeur son licenciement avec effet immédiat, qui a été confirmé par courrier recommandé du 24 novembre 2008.

Le demandeur a reçu son traitement, y compris le treizième salaire, jusqu'au 25 novembre 2008. Puis il a fait contrôler son chômage dès le 26 novembre 2008

et touché des indemnités de 55 fr. 30 (allocations pour enfants) en novembre 2008, de 7'887 fr. 80 net en décembre 2008, de 8'224 fr. 25 net en janvier 2009, de 7'476 fr. 55 net en février 2009, de 8'224 fr. 25 net en mars 2009 et de 7'818 fr. 70 en avril 2009. Il a touché de la caisse de chômage Unia, à Lausanne, des indemnités jusqu'au 31 mai 2009. Les indemnités versées par ladite caisse ont représenté au total 49'548 fr. 80 en chiffres bruts et, en chiffres nets, un montant de 47'942 fr. 80 qui comprend 2'451 fr. 65 d'indemnités pour enfants.

Selon deux certificats médicaux établis le 4 décembre 2008 et le 19 mai 2009 par la Dre [REDACTED] à Lausanne, il présente une péjoration de son état de santé depuis janvier 2008, notamment sur le plan digestif et neuropsychique, en relation avec la plainte de son étudiante et des enquêtes qui ont eu lieu.

Le demandeur allègue qu'il a débuté en septembre 2009 une activité de professeur invité à [REDACTED] et que le revenu qu'il peut espérer obtenir de cette activité s'élève au maximum à 1'500 dollars américains par mois. Il ajoute que s'il obtient un poste de professeur ordinaire auprès de cette institution, il pourra gagner progressivement un salaire mensuel de 2'000 dollars américains. [REDACTED] a proposé à son épouse un poste de [REDACTED] [REDACTED] au taux de 100% dès le 1^{er} août 2009.

13.- Le demandeur a saisi le tribunal par une requête du 5 décembre 2008 et précisé comme suit ses conclusions, sous suite de frais et dépens, dans une écriture du 23 novembre 2010 :

Principalement :

I. La décision du 17 novembre 2008 est nulle et non avenue, respectivement annulée.

Ibis C'est à tort que l'Université de Lausanne a adhéré totalement aux conclusions du rapport définitif du 6 novembre 2008 du groupe IMPACT.

- I. [redacted] N [redacted] n'a pas exercé de harcèlement sexuel sur la personne de [redacted]
- II. La décision de la direction de l'Université de Lausanne du 24 novembre 2008 est nulle et non avenue, respectivement annulée.
- III. Le licenciement avec effet immédiat notifié à [redacted] N [redacted] le 24 novembre 2008 est nul et non avenue, respectivement annulé.
- IV. [redacted] N [redacted] est maintenu, respectivement réintégré à l'Université de Lausanne dans son poste de professeur associé à l'Université de Lausanne, [redacted]
- V. [redacted] N [redacted] a droit, dès et y comprise, le 24 novembre 2008, à un salaire mensuel de Fr. 11'350.85 versé treize fois l'an.
- VI. L'Université de Lausanne est débitrice envers [redacted] N [redacted] d'une indemnité de Fr. 102'150.-.

Subsidiairement :

- VII. A défaut de réintégration, l'Université de Lausanne est débitrice envers [redacted] N [redacted] d'un montant de Fr. 2'395'427.- avec intérêts à 5% l'an dès le dépôt de la présente requête.

En cours d'instance, la Caisse de chômage Unia, à Lausanne, a été autorisée à intervenir dans le présent procès pour réclamer à la défenderesse le remboursement des prestations faites au demandeur du 26 novembre 2008 au 31 mai 2009 à concurrence de 47'942 fr. 80.

La défenderesse a conclu avec dépens au rejet des conclusions du demandeur. Elle s'est opposée aux conclusions mentionnées ci-dessus dans la mesure où certaines conclusions n'avaient pas été prises dans l'écriture initiale. Vu les solutions adoptées ci-dessous, le tribunal se dispensera d'examiner la question de la recevabilité desdites conclusions.

Par ordonnance du 12 décembre 2008, le président du tribunal a notamment rejeté une requête de mesures provisionnelles du demandeur tendant à son maintien, respectivement à sa réintégration dans son emploi de professeur à l'Université de Lausanne, et dit que les frais et dépens de cette décision suivraient le sort de la cause au fond.

En temps utile, les parties ont sollicité la motivation de la décision dont le dispositif leur a été communiqué le 16 septembre 2011.

EN DROIT :

1.- Conformément à l'article 14 de la loi vaudoise du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : « LPers-VD » ; RSV 172.31), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale est compétent pour connaître, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi, ainsi que de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1).

Aux termes de l'art. 48 al. 1^{er} de la loi du 6 juillet 2004 sur l'Université de Lausanne (ci-après : « LUL » ; RSV 414.11), le personnel de l'Université est soumis à la LPers-VD, sous réserve des dispositions particulières de la LUL et de son règlement d'application, à l'exception du personnel rétribué par des fonds extérieurs à l'Etat qui est soumis au code des obligations.

En l'espèce, le demandeur fait partie du personnel de la défenderesse en tant que membre du corps enseignant (art. 45 al. 1^{er} let. a LUL) est il est bien rétribué par l'Etat. Le tribunal de céans est donc compétent pour examiner la demande. Il est par ailleurs constitué conformément à l'art. 15 al. 2 et 7 LPers-VD.

2.- Selon l'art. 16 al. 3 LPers-VD, les actions devant le tribunal de céans se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires, et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est devenue exigible ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, la résiliation litigieuse a été signifiée oralement et par écrit le 24 novembre 2008. L'action du demandeur a été introduite par demande du 8 décembre 2008, soit moins de soixante jours plus tard. Il en résulte que sa démarche est recevable.

3.- L'action du demandeur a deux fondements distincts : il conteste d'une part la décision de l'autorité d'engagement d'adhérer au rapport établi par le groupe Impact, d'autre part son licenciement avec effet immédiat. Le tribunal examinera donc ces deux questions successivement, dans cet ordre.

4.- La contestation de la décision de l'autorité d'engagement trouve sa source dans le règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH ; RSV 172.31.7), qui a été modifié, mais non sur les dispositions utiles, par un arrêté du 30 juin 2010 du Conseil d'Etat entré en vigueur le 1^{er} juillet 2010.

Selon l'art. 26 RCHT, dès réception du rapport définitif du groupe Impact, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de dix jours pour indiquer par écrit aux parties si elle adhère ou non, totalement ou partiellement, aux conclusions du rapport (al. 1). Sa décision peut être contestée auprès du tribunal de céans (al. 2). Ni le règlement, ni les travaux préparatoires à la LPers-VD n'indiquent cependant l'étendue de la contestation prévue par cette dernière règle.

De l'avis du tribunal, la contestation prévue par l'art. 26 al. 2 RCHT doit bien se distinguer de la contestation des justes motifs de licenciement avec effet immédiat. En effet, la tâche du groupe Impact était, dans le cas particulier, de diligenter l'investigation, soit d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs du harcèlement étaient réalisés (art. 5 et 14 al. 1 RCHT).

a) Conformément à sa mission, le groupe Impact a convoqué et entendu la plaignante ainsi que la personne mise en cause (art. 20

al. 1 RCHT), qui ont pu se faire accompagner (art. 20 al. 2 RCHT). Il a entendu des témoins dont il a verbalisé les déclarations (art. 22 al. 1 et 4 RCHT). Il a ordonné d'autres mesures d'instruction sous la forme de production de pièces (art. 22 al. 4 RCHT). A la fin de l'instruction, il a fixé aux parties un délai de dix jours, qui a été prolongé, pour consulter le dossier et pour requérir d'autres mesures d'instruction (art. 24 al. 1 et 2 RCHT). Puis il a établi et transmis aux parties un rapport qui contient un exposé des faits, qui donne son appréciation sur l'existence ou non du harcèlement et qui indique l'auteur identifié (art. 25 al. 1 et 2 RCHT).

Il en découle que les étapes de procédure instituée par voie réglementaire ont bien été suivies par le groupe Impact. En d'autres termes, le tribunal n'a rien à redire sur les méthodes employées par le groupe Impact, étant précisé que les témoins n'ont pas rapporté d'incident en relation avec leur déposition, sinon quelques impressions subjectives qui ne remettent pas en cause le travail des enquêtrices.

b) Sur le fond, le groupe Impact a rendu un rapport motivé et étayé au terme de son enquête. On peut seulement lui reprocher d'avoir retenu que le commentaire de treize pages du demandeur avait posé « d'importantes difficultés » en raison de la densité du texte et de ses nombreuses digressions qui auraient rendu l'argumentation « difficile à appréhender et à commenter dans le détail, ce [qu'il] a renoncé à faire ». De l'avis du tribunal, le texte du demandeur n'est pas moins digeste que les 49 pages de la chronologie de dame [REDACTED]. Le rapport expose encore que le demandeur aurait produit des pièces nouvelles à un stade de la procédure où cela n'est plus possible. Pourtant, le demandeur a produit ces pièces dans le délai qui lui avait été imparti pour requérir toutes autres mesures d'instruction complémentaires utiles (art. 24 al. 2 RCHT). Quoi qu'il en soit, cette informalité a été réparée dès lors que le demandeur a pu produire toutes les pièces qu'il souhaitait devant le tribunal de céans et que celles-ci ont été reprises, dans la mesure utile, dans le présent état de fait.

Au surplus, il faut bien voir que le tribunal de céans a fondé son opinion sur le résultat de sa propre instruction, soit sur des éléments nécessairement différents de ceux recueillis par le groupe Impact, dont le rapport ne constitue qu'une pièce, certes essentielle mais non unique, du dossier judiciaire. Il est donc délicat d'apprécier a posteriori la justesse des conclusions du rapport Impact alors que la procédure devant le tribunal a permis aux parties de produire des pièces et de faire entendre des témoins en complément aux moyens de preuve initiaux.

D'ailleurs, l'examen des motifs du congé au regard de l'art. 337 CO suppose une approche plus étendue que celle du groupe Impact, car il s'agit non seulement d'établir si le demandeur s'est rendu coupable de harcèlement psychologique ou sexuel, mais encore de déterminer la gravité de la faute et les conséquences de celle-ci sur le rapport de confiance qui sous-tend les rapports de travail (cf. la jurisprudence citée ci-dessous). Il faut donc examiner – ce que le groupe Impact n'avait pas à faire – si les rapports de confiance ont été rompus au point de rendre intolérable la poursuite de la relation de travail, en d'autres termes si l'on pouvait imposer à la défenderesse de conserver le demandeur à son service en dépit de ses manquements, éventuellement en prenant une mesure moins incisive comme un avertissement ou un licenciement ordinaire.

Au vu de ces particularités, il faut poser en principe que lorsque, comme en l'espèce, le rapport Impact conduit au licenciement de la personne incriminée et que ce licenciement est contesté devant le tribunal de céans, la contestation prévue par l'art. 26 al. 2 RCHT n'a plus d'objet dès lors que le tribunal peut revoir librement le contenu et les conclusions du groupe Impact après avoir procédé de son côté à une nouvelle instruction complète. Le rapport Impact, sous cet angle, constitue une pièce du dossier, à l'image d'un rapport d'expertise dont le juge peut s'écarter pour des raisons qu'il doit motiver, notamment lorsque certains de ses points ne sont pas corroborés par le résultat de l'instruction contradictoire qu'il effectue.

Sur cette base, il est donc inutile de refaire et, au besoin, de corriger le rapport du groupe Impact dès lors que le jugement à rendre sur la contestation du licenciement répond déjà au but poursuivi par l'art. 26 al. 2 RCHT. Il s'ensuit que les conclusions du demandeur dans ce sens sont sans objet dans la mesure où elles sont recevables.

5.- Aux termes de l'art. 61 al. 1^{er} LPers-VD, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 1^{er}). Les art. 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif (al. 2). Au vu de la formulation similaire des articles 61 LPers-VD et 337 CO, la jurisprudence fédérale relative à la seconde disposition trouve application dans le cadre de l'interprétation de la première (Ch. rec., Mauron c/Etat de Vaud, 2 décembre 2005 ; Maillard c/Etat de Vaud, 25 avril 2005).

a) Selon la jurisprudence fédérale, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 ; 127 III 351 consid. 4a p. 353 et les références). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 ; 130 III 213 consid. 3.1 p. 220 s ; 129 III 380 consid. 2.1). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné à un double titre la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. D'une part, ils doivent être objectivement de nature à détruire ces liens de confiance ou à tout le moins à les ébranler si profondément que la poursuite du contrat ne puisse plus être exigée de l'employeur. D'autre part, ils doivent aussi avoir effectivement conduit à détruire ou à ébranler la confiance réciproque (ATF 127 III 153 consid. 1a ; 310 consid. 3 ; 351 consid. 4a, et les références).

La faute est l'élément essentiel de la justification d'un renvoi immédiat (ATF du 28 mars 2001 en la cause 4C.349/2000). La notion de faute est la même que celle figurant aux art. 324a al. 1^{er} et 336c al. 1^{er} let. b CO (Streiff/von Känel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5^e éd., n. 23 ad art. 337 CO). Elle doit être interprétée de manière restrictive (Rehbinder, Commentaire bernois, n. 16 ad art. 324a CO).

Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31) comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a p. 354 et l'arrêt cité), mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement immédiat (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 ; cf. également ATF 129 III 380 consid. 2.2 et les références citées). En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de licenciement immédiat (arrêt 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, reproduit in JAR 1999 p. 271, consid. 2b p. 273 ; arrêt 4C.249/2003 du 23 décembre 2003 consid. 3.1).

Le comportement des membres des cadres s'apprécie avec une rigueur accrue, eu égard au crédit particulier et à la responsabilité que leur fonction dans l'entreprise leur confère (ATF 127 III 86 ; 104 II 28 ; Rehbinder, op. cit., n. 9 ad art. 321a CO ; Streiff/von Känel, op. cit., n. 4 ad art. 321a CO). En droit public fédéral, la doctrine relève aussi que lorsqu'il s'agit d'apprécier la portée du manquement d'un fonctionnaire, l'autorité doit tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, notamment de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent (Blaise Knapp, la Violation du devoir de fidélité, cause de l'emploi des fonctionnaires fédéraux, in RDS 103/1984 I p. 489 ss, p. 510/511).

b) Un juste motif de licenciement immédiat peut notamment résulter d'une atteinte à la personnalité d'un employé par un autre.

En effet, les articles 28 al. 2 CC et 328 al. 1 CO, qui sont applicables par analogie en droit public (ATF 2A.770/2006 du 26 avril 2007, consid. 4.2, et les références ; 2C.2/2000 du 4 avril 2003), imposent à l'employeur de prendre des

mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel. En droit vaudois, cette obligation découle de l'art. 5 al. 3 LPers-VD et des art. 1 al. 1 et 3 RCTH.

Pour qu'il y ait de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, il ne suffit pas que le comportement à l'origine de l'atteinte à l'intégrité physique du travailleur soit constitutif d'une infraction pénale, comme par exemple de voies de fait, sanctionnées par l'art. 126 al. 1 CP. Encore faut-il que le comportement réprimé atteigne une certaine intensité, compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce (ATF 4C. 112/2002 du 8 octobre 2002, consid. 5, JAR 2003 329; 4C.332/2001 du 20 mars 2002, consid. 5d; Christiane Brunner et al., Commentaire du contrat de travail, 3e éd., n. 7, p. 275 s.; Rémy Wyler, Droit du travail, Berne 2008, p. 489 ss.; Adrian Staehelin/Frank Vischer, Commentaire zurichois, n. 22 ad art. 337 CO; Manfred Rehbinder, op. cit., n. 9 et 10 ad art. 337 CO). Selon la jurisprudence, seule une atteinte grave au droit de la personnalité du collaborateur justifie la résiliation immédiate. Dans cette hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité, qui est à l'origine du licenciement immédiat (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd ; ATF 4C.332/2001 du 20 mars 2002, consid. 5b).

c) Il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence en prouvant les faits qui les étayent (ATF 121 V 277 ; ATF 4C.400/2006 du 9 mars 2007, consid. 3.1 in fine ; 4C.298/2005 du 3 janvier 2006, consid. 3.1 in fine ; Brunner et al., op. cit., n. 13 ad art. 337 CO ; Rehbinder, op. cit., n. 20 ad art. 324a CO).

Le droit privé fédéral prescrit, pour son champ d'application, un degré de preuve déterminé. Une preuve est ainsi considérée comme apportée si le juge est convaincu de l'exactitude d'une allégation de fait, mais non s'il éprouve des doutes ou si les faits ont simplement été rendus vraisemblables. L'application du droit ne doit cependant pas se heurter à des exigences trop élevées en matière de degré de la preuve. Des exceptions à ce principe, autorisant le juge

à se contenter de la vraisemblance prépondérante ou de la simple vraisemblance d'un fait (cf. l'ATF 130 III 321 consid. 3.3 sur la différence entre les deux), sont prévues par la loi ou dégagées par la jurisprudence et par la doctrine, dans l'idée de ne pas entraver l'application du droit dans des domaines où il est reconnu généralement qu'il existe des difficultés à recueillir des preuves (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, JdT 2003 I 606 ; cf. aussi ATF 4C.7/2004 du 8 mars 2004, consid. 2.2.1). Une réduction des exigences en matière de degré de la preuve suppose cependant qu'une preuve stricte ne soit possible ou ne puisse raisonnablement être exigée en fonction de la nature de l'affaire, sous peine de conduire en pratique à un renversement du fardeau de la preuve (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa).

Un tel allègement du fardeau de la preuve est prévu en cas de harcèlement psychologique. Comme il résulte des particularités de ce genre de comportement qu'il est généralement difficile à prouver, le juge peut admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (ATF 4A_32/2010 du 17 mai 2010, consid. 3.2. et les arrêts cités). Lorsqu'il s'agit de prouver l'existence d'un harcèlement sexuel, le Tribunal fédéral a précisé que les témoins directs font souvent défaut, de sorte qu'il n'est nullement insoutenable de tenir compte d'autres indices et notamment des déclarations de personnes auxquelles la victime s'est confiée (ATF 4P.214/2006 du 19 décembre 2006 résumé in FamPra.ch 2007, p. 456).

Il n'y a pas lieu d'examiner ici si ces jurisprudences peuvent être invoquées par l'employeur chargé de prouver l'existence d'un harcèlement sexuel ou psychologique qu'il invoque comme juste motif de licenciement immédiat. En effet, le tribunal a pu établir en fait, sur la base de l'ensemble des éléments du dossier, les divers manquements commis par le demandeur, en écartant le témoignage principal de dame [REDACTED] sur certains points et en le suivant sur d'autres. Dès lors que la procédure probatoire a pu conduire à un résultat, la question de l'allègement du fardeau de la preuve ne se pose pas (cf. dans ce sens l'ATF 4C.463/1999 du 4 juillet 2000, consid. 5c, considérant non publié in ATF 126 III 395).

6.- En fait, le tribunal a retenu que le demandeur n'a pas adopté un comportement adéquat envers son assistante et doctorante [REDACTED]. Il lui a fait des propositions et lui a imposé des contacts physiques, notamment en la serrant contre lui et en la pinçant, avec une certaine fréquence et pendant une période relativement longue. Ces gestes n'ont pas constitué un épisode isolé dès lors que, précédemment, le demandeur s'était aussi permis des familiarités avec d'autres employées de sexe féminin. Il a ainsi fait des avances à son ancienne assistante [REDACTED] et s'est même présenté plusieurs fois à son domicile sans être invité. Il a eu des gestes déplacés en pinçant à deux reprises l'assistante [REDACTED], une fois sur la joue et une fois à la taille. Il a en outre importuné [REDACTED] au début des années 2000.

Il est aussi établi que le demandeur n'a pas toujours été respectueux de la vie privée de ses subordonnées et qu'il n'est guère conscient de la distinction usuelle entre la sphère privée et la sphère professionnelle. Il a appelé dame [REDACTED] en dehors des heures de travail, aussi bien sur son portable – notamment un vendredi soir aux alentours de 20 heures – qu'à son domicile, comme il l'avait déjà fait avec dame [REDACTED]. Il a aussi demandé le numéro privé de dame [REDACTED] à la secrétaire [REDACTED], usant ainsi d'une voie détournée pour obtenir une information de nature privée.

Sur le plan professionnel, et quand bien même il est décrit comme un académicien de valeur, le demandeur présente certaines lacunes en tant que directeur de thèse. Ses retours sur les projets de ses doctorants semblent avoir été effectués de manière prépondérante, sinon exclusive, par oral. Dame [REDACTED] et dame [REDACTED] ont tous trois déploré de n'avoir pas toujours eu les échanges souhaités pour progresser dans leur thèse. La dernière nommée a aussi relevé son manque de disponibilité. Il est aussi établi que le demandeur a demandé à ses assistants de taper ses courriers électroniques sur son propre ordinateur, procédé insolite qu'il n'imposait pas à sa secrétaire, à laquelle il se contentait de faire suivre ses emails en lui demandant d'y répondre. Enfin, le demandeur n'a pas su percevoir à sa juste mesure la

surcharge de travail de dame [REDACTED] peut-être exacerbée par certaines demandes inadéquates comme changer de jour ou de lieu de travail.

En résumé, le demandeur a affiché des comportements importuns de caractère sexuel envers dame [REDACTED] tout en ne l'aiguillant pas avec toute la diligence nécessaire dans sa thèse et dans son travail d'assistante. Par son attitude, il a donc manqué de professionnalisme et négligé d'agir conformément aux intérêts de l'Etat et du service public (art. 50 al. 2 LPers-VD applicable en vertu du renvoi de l'art. 48 al. 1 LUL). Il a aussi contrevenu à l'art. 124 al. 3 RPers-VD qui impose au collaborateur de se montrer en tout temps digne de la confiance placée en lui. Ses avances et ses contacts physiques s'inscrivent en outre dans les comportements prohibés par l'art. 4 LEg.

En revanche, le tribunal ne retiendra pas que le demandeur exerçait sur dame [REDACTED] une emprise constitutive de harcèlement psychologique. Certes, la prénommée se trouvait doublement subordonnée au demandeur en ses qualités d'assistante et de doctorante. Mais une telle situation n'a rien d'exceptionnel. Certes, le demandeur a formulé des exigences incongrues et manqué de diriger adéquatement sa doctorante; mais de tels agissements démontrent surtout une certaine désorganisation, voire une certaine incompetence du leur auteur. Certes, le demandeur n'a guère su gérer le temps de travail de sa subordonnée en consacrant un temps exagéré à des promenades sans doute peu productives; mais rien ne suggère que ces activités, au demeurant appréciées de dame [REDACTED] et de [REDACTED], aient été imposées. A la décharge du demandeur, le tribunal relève encore que la surcharge de travail de dame [REDACTED] et les pressions qu'elle a ressenties sont d'abord le fait de l'Université, qui a autorisé l'intéressée – alors qu'elle n'avait guère d'expérience professionnelle – à prendre deux assistanats en même temps dans deux bureaux éloignés pendant quinze mois, ce qui s'est assurément révélé un mauvais choix. On peut aussi mentionner les pressions provenant des tâches que le demandeur et son équipe devaient accomplir au sein de [REDACTED]. Enfin, et comme on le verra plus bas, dame [REDACTED] n'est pas apparue aux yeux du tribunal comme une personne sans défense livrée à elle-même face aux agissements de son supérieur.

7.- Sur le plan juridique, il faut déterminer si les manquements du demandeur, tels qu'ils ressortent des faits établis, étaient de nature à ruiner les rapports de confiance entre l'Université et un enseignant actif depuis 1995 dont le travail avait donné entière satisfaction auparavant.

Eu égard aux particularités de cette affaire et à l'interprétation restrictive de la notion de justes motifs telle que rappelée ci-dessus (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31), le tribunal ne peut pas répondre à cette question par l'affirmative.

En effet, il faut d'abord voir que, considérés objectivement, les comportements incriminés ne représentaient pas des agissements particulièrement graves dans la mesure où le demandeur a formulé des avances exclusivement verbales à sa subordonnée, sans menaces, ni promesses, ni contraintes, ni pressions, et que ses gestes les plus indéliçables ont consisté en des pincements dont il n'est pas établi qu'ils aient causé la moindre douleur. Mais ce qui a le plus frappé le tribunal, c'est le clivage entre les agissements du demandeur et leurs conséquences sur dame [REDACTED]. Dans leur pratique, les membres de la cour ont été de nombreuses fois confrontés à des affaires de comportement inadéquat sur le lieu de travail. Il n'est pas courant, toutefois, que des agissements aussi tristement récurrents que des avances verbales ou des contacts physiques non désirés comme des pincements provoquent de telles conséquences chez une victime qui ressort du dossier comme une femme intelligente, énergique, entreprenante et volontaire. En l'absence d'une expertise psychiatrique de l'intéressée, on ne peut qu'être surpris de constater qu'alors que la prénommée déclare elle-même que les agissements du demandeur ont diminué d'intensité dès la fin de 2006 (il a cessé de lui demander formellement d'être son amante), son état a considérablement empiré en 2007. Il n'est donc pas exclu qu'une autre source de stress, comme le désir de progresser enfin dans sa thèse, ait provoqué son effondrement de novembre 2007, alors qu'elle était doctorante depuis deux ans et qu'elle n'avait toujours pas déposé de véritable projet. Quand bien même ce retard était aussi imputable au demandeur, qui n'a pas apporté à sa doctorante le soutien qu'elle

pouvait attendre, il apporte sans doute un autre éclairage à la chronologie des événements. On ne saisit pas non plus pourquoi dame [REDACTED] qui a su quitter son emploi d'assistante du professeur [REDACTED] lorsque ce poste ne lui a plus convenu en automne 2006 et qui disposait, avec son ami [REDACTED] et avec ses contacts au sein de l'Université, d'un réservoir de personnes compétentes pour lui apporter soutien et conseils, ait attendu jusqu'au mois de novembre 2007 pour dénoncer, subitement, à de nombreuses personnes et avec force détails, une situation qui l'affectait prétendument depuis de nombreux mois (cf. sur cette question l'ATF 4P.214/2006 du 19 décembre 2006, déjà cité dans la partie fait, dont il ressort que d'expérience judiciaire, les révélations de victimes se font, et encore avec difficulté et retenue, à des personnes professionnellement qualifiées et non pas aux anciens collègues ou à des amis plutôt lointains). La défenderesse y voit certes une concrétisation de la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Mais, dans cette hypothèse, l'épisode qui aurait provoqué l'éclatement du conflit serait alors le litige au sujet des vacances sollicitées par dame [REDACTED] et non pas un nouveau comportement importun de nature sexuelle du demandeur. La carte postale que dame [REDACTED] lui a adressée le 30 décembre 2006 à son adresse professionnelle avec les phrases « je pense à vous » et « je vous embrasse fort et vous souhaite le meilleur selon vos désirs » suggère d'ailleurs qu'au plus fort des avances qu'elle a dénoncées par la suite, elle était moins préoccupée par ses relations avec le demandeur que par sa situation personnelle à laquelle elle se réfère comme « le cirque de ma vie », et que les sollicitations qu'elle subissait ne lui posaient pas un problème insurmontable. D'ailleurs, le demandeur a pu être éconduit sans difficultés particulières par dame [REDACTED] et par dame [REDACTED], et une intervention diplomatique de [REDACTED] aurait peut-être provoqué le même effet que celle de l'ami de la seconde nommée.

Au vu de ces éléments, le tribunal est d'avis que le licenciement du demandeur est bien davantage intervenu en réaction à l'effondrement de dame [REDACTED] qu'en vertu des comportements du demandeur qui ont pu y contribuer. Certes, le juge doit apprécier la gravité de l'atteinte portée à un travailleur – qui joue un rôle dans les justes motifs – en mesurant son impact sur la personnalité de la victime ; mais il doit aussi tenir compte de l'ensemble des circonstances et

notamment des événements qui ont précédé l'atteinte (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd ; ATF 4C.332/2001 du 20 mars 2002, consid. 5b). Si l'on s'en tient à la nature et à la gravité objective des actes incriminés, et sans excuser le comportement du demandeur, le tribunal est d'avis qu'en l'absence de tout avertissement préalable, ils n'étaient pas encore de nature à détruire le lien de confiance entre les parties, mais que la poursuite des rapports de travail était exigible de l'Université de Lausanne, qui ne manquait pas de solutions alternatives permettant de sanctionner moins gravement le demandeur sans minimiser les intérêts de son assistante. Il eût été par exemple envisageable d'adresser au demandeur une mise au point sévère en prévision de la procédure d'évaluation à mettre en œuvre pour décider du renouvellement de son contrat (art. 61 al. 1 RLUL), voire un avertissement assorti d'un délai d'épreuve et d'une menace de renvoi avec effet immédiat en cas de récidive (art. 137 al. 1^{er} et 2 RPers-VD). Le tribunal est convaincu que de telles mesures auraient permis de désamorcer le conflit sans devoir recourir au licenciement immédiat du demandeur, cela d'autant plus qu'il s'agit d'un enseignant apprécié qui était au service de la défenderesse depuis plus de douze ans et qui n'avait pas fait l'objet de remontrances auparavant. Il ne s'agit pas de cautionner ici la séduction ou l'aventure amoureuse sur le lieu de travail, de surcroît entre un professeur marié et son assistante, mais de suivre l'application restrictive de l'art. 337 CO postulée par la jurisprudence et par la doctrine qui précise que la résiliation immédiate du contrat de travail constitue une *ultima ratio* qui est exclue lorsque d'autres mesures de moindre importance peuvent être prises (cf. par exemple Wyler, op. cit., p. 505). En matière sexuelle, ne constitue d'ailleurs pas un juste motif de licenciement immédiat le seul fait de faire des propositions ou de procéder à des attouchements. Le Tribunal fédéral a ainsi confirmé l'inexistence de justes motifs dans le cas d'un cadre décrit comme charmant, libertin, célibataire et soucieux de plaire qui avait touché le sexe et la poitrine de deux employées placées sous ses ordres et qui avait essayé d'obtenir une fellation de l'une d'entre elles. Il a notamment retenu que les deux intéressées avaient eu précédemment un comportement équivoque laissant à penser qu'elles étaient consentantes, que l'intéressé n'avait pas usé de contrainte et cessé dès que la collaboratrice avait manifesté son refus, et qu'il n'avait pas proféré de menaces, ni promis des avantages, ni imposé de

contraintes, ni exercé de pressions (ATF 4A_251/2009 du 29 juin 2009, consid. 2.2). Tout bien considéré, le tribunal retiendra que les comportements du demandeur constituaient une faute de gravité moyenne ne justifiant pas un congé abrupt en l'absence de tout avertissement préalable et compte tenu des bons états de service du demandeur (cf. un exemple récent de telle faute commise par un travailleur en poste depuis 21 ans in ATF 4A_115/2010 du 14 mai 2010). Il en découle que le licenciement avec effet immédiat n'était pas justifié et qu'il faut donc statuer sur les autres prétentions du demandeur.

8.- Comme cela ressort de l'ordonnance de mesures provisionnelles rendue le 12 décembre 2008 dans la présente affaire, l'art. 61 LPers-VD règle de façon exhaustive les conséquences d'un licenciement immédiat, de sorte que toute réintégration est exclue (cf. aussi CREC I, 2 décembre 2005/905, consid. 4). La conclusion du demandeur dans ce sens doit donc être écartée.

a) Le demandeur réclame aussi l'indemnité prévue par l'art. 60 al. 2 LPers-VD en cas de résiliation abusive, qu'il calcule à neuf mois en fonction de ses années de service. Il fait implicitement valoir qu'en l'absence d'un juste motif de résiliation immédiate, son contrat de travail n'aurait pas pu être résilié à défaut d'un avertissement écrit (art. 59 al. 3, première phrase, LPers-VD). Il conviendrait donc d'appliquer la sanction prévue par loi en cas de licenciement donné pour violation des devoirs contractuels, mais sans avertissement préalable. Comme il est rappelé ci-dessus, la disposition invoquée par le demandeur ne s'applique pas en matière de licenciement avec effet immédiat et il faut exclusivement examiner sa prétention sous l'angle de l'art. 61 LPers-VD.

b) Au vu du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, il convient tout d'abord de déterminer ce que le demandeur aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1^{er} CO). Selon la doctrine et la jurisprudence relatives à cette disposition, la prétention du travailleur est une créance en dommages-intérêts (ATF du 12 juin

2001 dans la cause 4C.100/2001, consid. 6d et les arrêts cités ; Christian Favre et al., le Contrat de travail, code annoté, n. 1.1 ad art. 337c CO).

Le droit vaudois de la fonction publique ne connaît pas de résiliation ordinaire du contrat de travail par les deux parties au sens de l'art. 335 CO. Si le collaborateur peut, sauf accord différent, résilier son contrat pour la fin d'un mois moyennant un délai d'un mois pendant la première année de service et de trois mois dès la deuxième (art. 59 al. 1^{er} LPers-VD), l'Etat ne jouit pas de la même prérogative. Il ressort du texte clair de la loi et des travaux préparatoires que, contrairement au droit privé, une résiliation ordinaire, autrement dit celle qui respecte le préavis contractuel de résiliation, ne peut intervenir qu'après qu'un avertissement a été notifié. Encore faut-il que la résiliation soit motivée et qu'elle se fonde sur l'un des motifs légaux, soit la violation de devoirs légaux ou contractuels, l'inaptitude avérée ou la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (art. 59 al. 3 LPers ; Exposé des motifs et projet de loi – ci-après : « EMPL » – n° 212 d'octobre 2000, p. 47).

Il découle de ce système qu'en dépit du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, l'art. 337c al. 1^{er} CO n'est pas directement applicable en droit vaudois dès lors qu'il n'existe pas de véritable « échéance du délai congé ».

A ce jour, le tribunal de céans a dû fixer à trois reprises l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 1^{er} CO en cas de licenciement immédiat sans justes motifs. Dans la première affaire, il a alloué au demandeur son salaire pendant trois mois en se référant au délai de l'art. 59 al. 1^{er} LPers-VD (jugement du 26 avril 2005 dans la cause TR04.027090, M. c/Etat de Vaud). Dans la seconde, il a estimé équitable de tenir compte d'un délai de congé hypothétique de trois mois en se référant en outre aux articles 42 al. 2 et 335c CO ainsi qu'aux devoirs généraux des deux parties (jugement du 19 juillet 2006 dans la cause TR04.025691 H. et cts c/Etat de Vaud). Dans la troisième, la collaboratrice avait déjà subi un avertissement, de sorte qu'elle aurait pu être licenciée de façon licite moyennant un délai de trois mois (jugement du 19 décembre 2006 dans la cause TR05.035176, A. c/Etat de Vaud). Bien que saisi de recours contre ces

décisions, le Tribunal cantonal n'a pas encore eu à se prononcer sur cette problématique particulière.

En l'espèce cependant, une approche différente s'impose pour tenir compte du régime spécial du demandeur en tant que professeur à l'Université. Depuis le 1^{er} septembre 2006 en effet, il bénéficiait d'un contrat de six ans qui aurait pu être renouvelé, sur décision de la direction (art. 61 al. 2 RLUL), après une procédure d'évaluation (art. 61 al. 1 RLUL). Il en découle que l'échéance normale des rapports de travail doit être fixée au 31 août 2012, ce que la défenderesse admet d'ailleurs dans son argumentation subsidiaire sur les conséquences d'une éventuelle résiliation injustifiée. Cela étant, le demandeur a en principe droit à être indemnisé sur la base du salaire qu'il aurait réalisé au service de la défenderesse pour la période du 26 novembre 2008 au 31 août 2012, soit pendant 45 mois et 5 jours. Selon les calculs de la défenderesse, que l'on peut suivre sur ce point, cela représente une somme de 555'403 fr. 55.

d) De ce montant, il faut déduire ce que le demandeur a épargné par la suite de la cessation du contrat ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO).

Sans être démenti, le demandeur a allégué qu'il pourrait réaliser un revenu compris entre 1,500 et 2'000 dollars américains (ci-après : « USD ») par mois en qualité de professeur invité, puis ordinaire, à [REDACTED]. Pour sa part, la défenderesse plaide qu'il était à même se retrouver un nouveau travail avant le 31 août 2012, qui lui aurait procuré au moins la moitié de son salaire sur l'ensemble de la période considérée. Elle n'a toutefois pas formulé d'allégués à ce sujet et n'a rien entrepris en vue démontrer que le demandeur aurait touché un salaire supérieur à ce qu'il admet ou qu'il aurait renoncé à gagner davantage.

Selon la jurisprudence, l'employé licencié doit faire tout son possible pour diminuer son dommage, notamment en recherchant activement du travail et en s'abstenant de renoncer intentionnellement à un revenu (art. 337c al. 2 CO ;

ATF 4C.351/2004 du 20 janvier 2005). On pourra ainsi lui opposer la demande de travailleurs dans la profession considérée et le fait qu'il aurait pu trouver un autre emploi équivalent en y mettant un peu de bonne volonté (ATF du 20 août 2002 dans la cause 4C.158/2002, consid. 4.2; Gabriel Aubert, Commentaire romand., n. 9 ad 337c CO et les références). Il n'en demeure pas moins que le but de la loi est de permettre au travailleur de se retrouver dans la même situation pécuniaire que si la résiliation immédiate n'avait pas eu lieu en l'indemnisant pour son intérêt positif au contrat de travail (ATF 129 III 380; Wyler, op. cit., p. 513), et que le travailleur n'est pas tenu d'accepter n'importe quel autre travail ne correspondant pas à ses connaissances ou au niveau de son salaire antérieur (Wyler, op. cit., p. 516 et les références). Mais surtout, il incombe à l'employeur de prouver les circonstances qui justifieraient une réduction des indemnités (Wyler, op. cit., p. 519 et les auteurs cités; cf. aussi l'ATF 4A_570/2009 du 7 mai 2010, consid. 7.3, dont il ressort que l'employeur doit prouver non seulement le revenu réalisé par le demandeur auprès d'un nouvel employeur, mais aussi le montant de ce revenu). En l'espèce, faute de toute indication de la défenderesse quant aux emplois et aux revenus supposés du demandeur après son licenciement, il n'est pas possible de s'écarter des montants allégués par l'intéressé. Le devoir du demandeur de collaborer à l'établissement des faits en vertu du principe de la bonne foi (ATF du 20 janvier 2005 dans la cause 4C.351/2004, consid. 7.1.1 et l'arrêt cité) ne l'obligeait certainement pas à apporter la contre-preuve d'éléments qui, faute d'avoir été allégués, n'ont pas été portés à sa connaissance.

En l'espèce, le contrat liait les parties pour plusieurs années encore et le jugement fixant les dommages-intérêts a été rendu avant le moment où il aurait normalement dû prendre fin. Selon le Tribunal fédéral, cette situation d'incertitude a été envisagée par le législateur, qui a prévu, à l'art. 42 al. 2 CO, que lorsque le montant du dommage ne peut être établi, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (ATF du 27 février 2006 dans la cause 4C.321/2005, consid. 8.3; ATF du 12 juin 2001 dans la cause 4C.127/2002).

En application de cette jurisprudence, le tribunal déduira de la prétention du demandeur un revenu moyen de USD 2'000 par mois depuis son licenciement, ce qui paraît équitable au vu des chiffres articulés par l'intéressé, de l'absence de tout autre élément dans le sens contraire et de la situation du demandeur telle qu'on peut raisonnablement l'imaginer pendant une période-charnière où il a dû reconsidérer ses projets professionnels. Par mesure de simplification, il faut renoncer à opérer des distinctions à l'intérieur de la période considérée, mais considérer le montant ci-dessus comme un gain moyen s'étalant sur l'ensemble des 45 mois et 5 jours. Cela représente un total de USD 90'333, soit 93'946 fr. 30 au taux de 1,04 du jour de l'écriture du 29 septembre 2009 dans laquelle le montant mensuel de USD 2'000 a été allégué. Ce montant sera déduit du montant de 555'403 fr. 35 calculé ci-dessus pour parvenir à un solde de 461'457 fr. 05.

e) La Caisse de chômage Unia, qui est valablement intervenue en cours de procédure, a versé au demandeur des prestations en application de l'art. 29 LACI. Au vu de l'admission de l'action, elle est donc subrogée à son assuré, lequel n'a plus de légitimation active pour faire valoir un dédommagement à concurrence des indemnités reçues (JAR 1984 p. 198 ; JAR 1981 p. 171 ; Rehbinder, op. cit., n. 6 ad art. 337c ; Streiff/von Känel, op. cit., n. 11 ad art. 337c). Des montants nets qu'elle a versés à concurrence de 47'942 fr. 80, il faut cependant déduire les allocations pour enfants (cf. art. 22 al. 1^{er} LACI) qui ne doivent pas être remboursées à la caisse de chômage, mais tout au plus à la caisse cantonale d'allocations familiales qui n'est pas partie à la procédure. Le tribunal fixera donc le montant à rembourser par la défenderesse à l'intervenante à 45'491 fr. 15, montant des indemnités après déduction des allocations pour enfants.

Cette somme sera déduite des montants à verser au demandeur par la défenderesse dès lors que l'indemnité de 461'457 fr. 05 ci-dessus s'entend pour toute la période du 26 novembre 2008 au 31 août 2012.

f) Les cotisations sociales devront être perçues sur l'indemnité du demandeur (Wyler, op. cit., p. 514), mais après déduction du

montant de 49'548 fr. 80 qui correspond à ses indemnités de chômage brutes sur lesquelles les cotisations sociales ont déjà été prélevées. En conséquence, le montant alloué au demandeur sera soumis aux charges sociales à concurrence de la différence de 411'908 fr. 25.

9.- Le demandeur réclame en outre l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO à concurrence de six mois de salaire.

a) Selon cette disposition, applicable en vertu du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, le juge peut, en cas de licenciement immédiat injustifié, condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, mais qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire. Les critères de fixation sont notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb ; 121 III 64 consid. 3c). L'indemnité a une double finalité : punitive et réparatrice (ATF 123 précité, consid. 3c). Son versement constitue la règle, et il ne peut y être renoncé qu'en présence de circonstances exceptionnelles dans lesquelles, malgré le caractère injustifié du licenciement, le versement d'une indemnité de caractère punitif n'apparaît pas justifié (ATF 4C.67/2003 du 5 mai 2003, consid. 4.3 non publié aux ATF 129 III 380 ; ATF 121 III 64 consid. 4C). Elle suppose cependant un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas des circonstances qui lui sont imputables (ATF 116 II 300 consid. 5a in fine).

b) En l'espèce, la défenderesse a licencié le demandeur alors qu'il avait bien commis une faute, mais de gravité moyenne. Quand bien même les manquements commis n'étaient pas suffisamment graves pour justifier une sanction aussi sévère qu'un renvoi avec effet immédiat, il faut en tenir compte en défaveur du demandeur. A l'inverse, le tribunal retiendra que les rapports de travail ont duré plus de douze ans, que

l'intéressé a généralement donné satisfaction dans son travail et qu'il s'est beaucoup investi dans sa carrière à Lausanne. A cela s'ajoute que le renvoi avec effet immédiat, qui a été porté à la connaissance de nombreuses personnes dans le milieu académique, était de nature à le déconsidérer et qu'il a subi un période de plusieurs mois de chômage.

Tout bien considéré, une indemnité correspondant au salaire pendant deux mois, arrondie à 20'000 fr., est équitable. Cette indemnité ne sera pas soumise aux cotisations sociales (ATF 123 V 5).

10.- Le demandeur réclame enfin une indemnité à titre d'atteinte à son avenir économique.

a) A moins qu'il retrouve tout-de-suite un nouvel emploi rémunéré aussi bien que le précédent, tout employé licencié immédiatement sans justes motifs subit une perte de gain. La loi fixe les limites de l'indemnisation de ce préjudice en prévoyant le paiement du salaire jusqu'à l'échéance du délai normal de congé (art. 337c al. 1^{er} CO) ainsi qu'une indemnité qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire (al. 3). Alors qu'en matière de congé abusif, l'art. 336a al. 2 in fine CO réserve les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre, ce qui permet au travailleur de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une autre cause que le caractère abusif du congé (ATF 123 III 391, consid. 3c), une telle réserve ne découle ni de la LPers-VD, ni des art. 337 ss CO. Il en découle qu'à la rigueur du texte légal, l'art. 337c CO ne semble pas permettre au travailleur injustement licencié avec effet immédiat de réclamer un dommage supplémentaire.

Dans une décision récente concernant un collaborateur de l'Etat ayant subi une atteinte à sa santé justifiant une indemnité pour tort moral, le Tribunal cantonal a cependant réservé la possibilité pour le demandeur d'émettre des prétentions fondées sur les art. 41 ss, 97 ou 328 CO. Il a toutefois précisé que l'employeur n'était susceptible de répondre des atteintes causées à la santé de son

employé que si celui-ci subissait un dommage et qu'il existait un rapport de causalité naturelle et adéquate entre les manquements de l'employeur et ledit dommage (CREC I, arrêt 175/1 du 13 mai 2011, consid. 5 c/bb et la référence).

b) Le Tribunal fédéral ne s'est pas encore prononcé sur la question et la doctrine est partagée.

Pour certains, le préjudice causé par le licenciement peut dépasser le seul salaire afférent au délai de congé (Aubert, Commentaire romand, n. 4 ad art. 337c CO). Si le travailleur entend faire valoir un dommage supplémentaire, par exemple des frais de déménagement ou des perspectives d'avancement compromises, il doit se fonder sur les principes généraux de la réparation du dommage ; toutefois, le dommage qui serait survenu aussi en cas de licenciement ordinaire ne peut en principe pas être réclamé (Streiff/von Känel, op. cit., 6^{ème} éd., n. 4 ad art. 337c CO, p. 772). Pour Duc/Subilia, il n'y a pas de raison de priver le travailleur de la possibilité de faire valoir un dommage qui dépasserait celui que peut couvrir l'indemnité due suivant l'alinéa 3, sans quoi l'on réduirait l'effet préventif recherché par cette norme (Commentaire du contrat individuel de travail, n. 18 ad art. 337c CO). D'après Staehelin, l'article 337c alinéa 1^{er} et 3 CO ne limite pas exclusivement les sanctions d'un licenciement immédiat injustifié ; si celui-ci entraîne une atteinte à la personnalité du travailleur licencié, l'employeur sera alors tenu à réparation morale selon l'article 49 CO, par exemple lorsque le travailleur bénéficie exceptionnellement d'un droit à être effectivement occupé (op. cit., n. 19 ad art. 337c CO). Enfin, Favre et al. estiment que si le travailleur veut faire valoir un dommage allant au-delà du revenu hypothétique, à l'exemple des frais de déménagement, l'article 337c CO ne suffit pas à fonder sa prétention ; il doit alors pouvoir s'appuyer sur un fondement de nature délictuelle (op. cit., n. 1.1 ad 337c CO et arrêt cantonal cité).

S'agissant plus particulièrement du tort moral, Brunner et al. admettent que l'indemnité de l'article 49 CO peut être cumulée avec celle de l'art. 337c al. 3 CO (op. cit., n. 9 ad art. 337c CO). Wyler limite cette faculté aux cas particulièrement graves (op. cit., p. 518). D'autres auteurs estiment en

revanche que l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO inclut la réparation du tort moral (Duc/Subilia, loc. cit. ; Favre et al., n. 3.3 ad art. 337c CO ; Staehelin, loc. cit., avec la précision citée ci-dessus). Streiff/von Känel rappellent que le travailleur qui réclame une indemnité pour tort moral doit prouver une grave atteinte à sa personnalité et que ses perspectives sont faibles à cet égard, surtout depuis l'entrée en vigueur de l'article 337c alinéa 3 CO (loc. cit.).

c) En formulant sa prétention, le demandeur semble s'inspirer de certaines causes qui ne sont toutefois pas comparables.

En effet, le Tribunal fédéral a été naguère saisi d'une action directe intentée à l'Etat de Vaud par un maître d'enseignement de l'Université de Lausanne qui s'était trouvé en incapacité de travail, qui avait obtenu une rente LPP ainsi que des prestations de l'assurance-invalidité et qui réclamait 450'000 fr. en capital au titre de dommages-intérêts et de tort moral; il a toutefois rejeté l'action pour le motif que la prescription était acquise (ATF 2C.1/1999 du 12 septembre 2000). Plus récemment, notre Haute Cour a été saisie d'une autre action directe contre l'Etat de Vaud, émanant cette fois-ci d'une assistante sociale du Service de protection de la jeunesse victime de mobbing. Elle a admis le principe de la responsabilité de l'employeur fondée sur la loi cantonale du 16 mai 1961 sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents (RSV 170.11), de même que l'existence de harcèlement psychologique, soit d'un acte illicite dont l'employeur devait réparer le préjudice en résultant. Toutefois, l'incapacité de gain causée par le mobbing était limitée dans le temps et l'Etat de Vaud avait déjà versé certains montants, notamment à titre d'avance sur le dommage supposé. De la sorte, la demanderesse n'a obtenu qu'un montant de 285 fr. du chef de sa perte de gain, plus une indemnité de 12'000 fr. pour tort moral (ATF 2C.2/2000 du 4 avril 2003 publié in JAR 2004 p. 234). Encore plus récemment, le Tribunal fédéral s'est prononcé dans une cause concernant une employée de la commune de Vevey sous contrat de droit privé qui avait été victime de mobbing et qui avait été licenciée au terme de la période de protection en cas de maladie. La demanderesse a obtenu devant la Cour civile du Tribunal cantonal divers montants totalisant 273'352 fr. 40 en capital, soit une indemnité de 25'000 fr. pour tort moral, une indemnité de

38'000 fr. correspondant approximativement à six mois de salaire pour congé abusif, une indemnité pour perte de gain au jour du jugement de 92'699 fr. 90 et une indemnité de 117'652 fr. 50 pour atteinte à l'avenir économique et pour dommage de rente (ATF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004).

A la différence du cas d'espèce, les trois affaires ci-dessus concernaient toutefois une personne qui avait subi une incapacité de gain pour des raisons médicales en lien avec un harcèlement psychologique. Dans l'affaire veveysane, la demanderesse avait même obtenu une pension d'invalidité définitive à 100 % de sa caisse de pensions avant la fin de la relation de travail, plus des prestations de l'assurance-invalidité fédérale. En l'espèce, le demandeur ne peut tirer aucun avantage de ces précédents dès lors qu'il n'a subi aucun harcèlement psychologique et que la diminution de son revenu n'est pas liée à son état de santé, mais aux conséquences économiques de son licenciement. Il n'a d'ailleurs pas sollicité de prestations d'assurance autres que des indemnités de chômage qui confirment qu'il était apte au placement (art. 15 LACI ; RS 837.0).

d) Quoi qu'il en soit, il n'est pas nécessaire de se pencher plus avant sur ces questions dès lors que les prétentions supplémentaires du demandeur doivent de toute façon être rejetées.

En effet, il découle du survol qui précède que le seul fondement envisageable d'une réparation d'une éventuelle atteinte à l'avenir économique du demandeur réside dans les règles générales sur la responsabilité civile qui supposent un acte illicite, un dommage et un lien de causalité. Or, le demandeur n'allègue pas quel acte illicite aurait été commis, sinon le licenciement en cause. A l'évidence, une décision de l'Université, même sous la forme d'un licenciement injustifié, ne saurait constituer à elle-seule un acte illicite (cf. dans ce sens l'arrêt CREC I du 13 mai 2011 précité, consid. 5 c/bb). A cela s'ajoute que la condition de l'existence d'un dommage n'est pas non plus réalisée. Le demandeur ne prétend pas avoir subi une atteinte à sa santé mentale, qui pourrait constituer une lésion corporelle dont la gravité doit se déterminer par une expertise médicale (Schaetzle/Weber, Manuel de capitalisation, II, p. 402

n° 3.237) et qui, si elle l'empêchait d'utiliser pleinement sa capacité de travail et entraînait une diminution de sa capacité de gain, rendrait applicables par analogie les règles de la responsabilité civile (art. 42 ss CO ; cf. l'ATF 2C.2/2000 du 4 avril 2003 publié in JAR 2004, p. 234, et les références). Il se plaint surtout que le licenciement l'a privé de son salaire de professeur à l'Université, conséquence qui a déjà été prise en compte dans la fixation des montants alloués ci-dessus en application des articles 337c al. 1^{er} et 3 CO, tout comme le tort moral allégué qui ne présente de toute façon pas le degré de gravité postulé par l'art. 49 al. 1^{er} CO. Enfin, à supposer que le demandeur ait subi un acte illicite et un dommage indemnisable, il devrait encore prouver les circonstances de fait permettant d'établir un lien de causalité naturelle et adéquate entre le dommage et les faits reprochés à la défenderesse (ATF du 4 avril 2003 précité, consid. 3, et les références). Il n'en a rien fait, de sorte que ses prétentions doivent être rejetées en l'absence à la fois d'un acte illicite, d'un dommage et d'un lien de causalité (cf. à titre d'exemple l'ATF 4A_245/2009 du 6 avril 2010, consid. 4.4, dans lequel le Tribunal fédéral a confirmé le rejet de l'action ouverte par une employée prétendument victime de mobbing qui n'avait pas allégué le lien de causalité naturelle devant la Cour civile).

11.- Le demandeur réclame l'intérêt moratoire sur ses prétentions pécuniaires globales à partir du dépôt de sa requête du 5 décembre 2008, enregistrée le 8 décembre 2008 par le greffe du tribunal.

A l'instar de nombreux auteurs (Brunner et al., op. cit., n° 10 ad art. 337c CO ; Duc/Subilia, op. cit., n° 8 ad art. 337c CO ; Wyler, op. cit., p. 519), la jurisprudence vaudoise et le Tribunal fédéral ne font pas de distinction entre les différentes indemnités de l'art. 337c CO et sont d'avis que toutes sont exigibles et portent intérêt dès le licenciement immédiat (Cour civile Lopes c/Roethlisberger, 8 mars 2000 ; CREC von Arx c/Sun Store SA, 1^{er} septembre 2004 ; ATF 4C.291/2005 du 13 décembre 2005, consid. 5.2 in fine).

Il s'ensuit que l'intérêt moratoire réclamé par le demandeur à partir d'une date postérieure au licenciement doit être alloué. La première requête ayant été déposée le 8 décembre 2008, l'intérêt courra dès cette date.

12.- Au vu de la valeur litigieuse qui se monte à 2'395'427 fr. selon les conclusions pécuniaires du demandeur, la procédure n'est pas gratuite, mais soumise aux frais effectifs et à la moitié des émoluments ordinaires (art. 16 al. 6 et 7 LPers-VD). En l'espèce, les frais de justice se montent à 22'907 fr. 25 pour le demandeur; à 10'518 fr. 75 pour la défenderesse et à 3'450 fr. pour l'intervenante.

Si le demandeur obtient gain de cause sur le principe de son action, il n'obtient qu'une partie de ses conclusions et, en capital, un montant de 435'965 fr. 90 représentant 18,2 % de ses prétentions pécuniaires. Il convient donc de lui allouer des dépens réduits de moitié à concurrence de 30'000 fr. à titre de participation aux honoraires et frais de son conseil et de 11'453 fr. 60 en remboursement de la moitié de son coupon de justice.

L'intervenante, qui obtient gain de cause sur le principe de son action et la plus grande partie de ses conclusions, a droit quant à elle au remboursement par la défenderesse de la totalité de son coupon de justice

Par ces motifs,

le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale

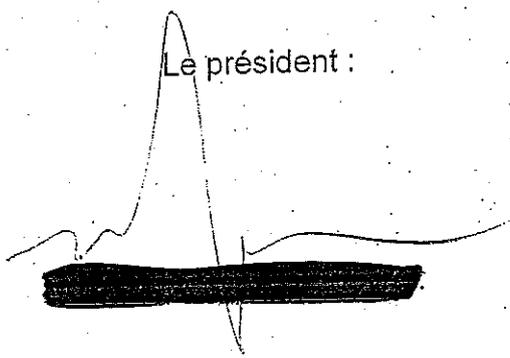
statuant au complet et à huis clos,

prononce :

- I. L'Université de Lausanne doit à [REDACTED] N [REDACTED] la somme de 461'457 fr. 05 (quatre cent soixante-et-un mille quatre cent cinquante-sept francs cinq), sous déduction des charges sociales sur le montant de 411'908 fr. 25 (quatre cent onze mille neuf cent huit francs vingt-cinq), puis sous déduction du montant de 45'491 fr. 15 (quarante-cinq mille quatre cent nonante-et-un francs quinze), avec intérêt à 5 % dès le 8 décembre 2008.
- II. L'Université de Lausanne doit à [REDACTED] N [REDACTED] la somme de 20'000 fr. (vingt mille francs), avec intérêt à 5 % dès le 8 décembre 2008.
- III. L'Université de Lausanne doit à la caisse de chômage Unia la somme de 45'491 fr. 15 (quarante-cinq mille quatre cent nonante-et-un francs quinze).
- IV. Les frais de justice sont arrêtés à 22'907 fr. 25 (vingt deux mille neuf cent sept francs vingt-cinq) pour le demandeur, à 10'518 fr. 75 (dix mille cinq cent dix-huit francs septante-cinq) pour la défenderesse et à 3'450 fr. (trois mille quatre cent cinquante francs) pour l'intervenante.

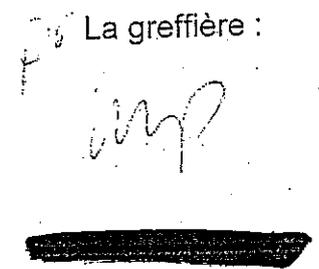
- V. L'Université de Lausanne doit à [REDACTED] N. [REDACTED] la somme de 41'453 fr. 60 (quarante-et-un mille quatre cent cinquante-trois francs soixante) à titre de dépens.
- VI. L'Université de Lausanne doit à la caisse de chômage Unia la somme de 3'450 fr. (trois mille quatre cent cinquante francs) à titre de dépens.
- VII. Toutes autres ou plus amples conclusions sont sans objet ou rejetées.

Le président :



[REDACTED]

La greffière :



[REDACTED]

Du 6 septembre 2012

Les motifs du jugement rendu le 28 janvier 2011 sont notifiés aux 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.

Pr Le greffier :

