

# VD\_FINDINFO HC / 2013 / 215 vom 4. März 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-03-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2013\\_\\_\\_215](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2013___215)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2013 / 215 du 4 mars 2013

IT: VD\_FINDINFO HC / 2013 / 215 del 4 marzo 2013

## Regeste

HARCÈLEMENT SEXUEL {DROIT DU TRAVAIL}, CONSTATATION DES FAITS, RÉSILIATION IMMÉDIATE, CONTRAT DE TRAVAIL | 321 CO, 328 al. 1 CO, 337 CO, 342 al. 1 CO, 4 LEg, 37 LJT, 16 al. 1 LPers-VD, 61 LPers-VD, 26 al. 1 RCTH, 26 al. 2 RCTH, 3 RCTH

## Erwägungen

### E. 1

Le jugement entrepris a été rendu par le TRIPAC, dans une cause soumise au droit public cantonal. L'art. 16 al. 1 LPers-VD (loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud; RSV 172.31), dans sa teneur en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011, renvoie aux art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011; RSV 211.02) s'agissant de la procédure à suivre devant le TRIPAC. Ces dispositions renvoient à leur tour, sauf disposition légale contraire, aux règles du CPC (Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008; RS 272), entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011, à titre de droit supplétif. En dérogation à l'art. 405 CPC, l'art. 166 CDPJ prévoit que les règles de compétence matérielle, ainsi que celles de procédure, y compris pour la procédure de recours, applicables avant l'entrée en vigueur du CDPJ demeurent applicables aux causes pendantes devant les autorités civiles ou administratives. Par conséquent, dès lors que la présente cause au fond était déjà pendante devant le TRIPAC avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011, les voies de recours de l'ancien droit cantonal sont ouvertes contre le jugement rendu le 28 janvier 2011 et c'est l'art. 16 al. 1 aLPers-VD, dans sa teneur antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011 qui est applicable en l'espèce, lequel renvoie aux dispositions de procédure du titre II, chapitre II de l'ancienne loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail (aLJT). Selon l'art. 46 al. 2 aLJT, sous réserve des art. 47 à 52 aLJT, sont applicables les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire, contenues dans le CPC-VD (Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966). Par renvoi des dispositions susmentionnées (art. 46 al. 2 aLJT et 16 al. 1 aLPers-VD), le recours en réforme (art. 451 ch. 2 CPC-VD) et le recours en nullité (art. 444 et 445 CPC-VD) sont ouverts. En l'espèce, le recours tend principalement à la réforme du jugement attaqué, subsidiairement à son annulation. Interjeté en temps utile par la défenderesse, il est recevable.

### E. 2

a) En règle générale, le Tribunal cantonal délibère d'abord sur les moyens de nullité invoqués dans le recours (art. 470 al. 1 et 465 al. 3 CPC-VD), à moins qu'ils ne présentent un caractère subsidiaire au recours en réforme. En particulier, les moyens tirés de l'art. 444 al. 1 ch. 3 CPC-VD et ceux pris de l'insuffisance de l'état de fait ne peuvent être invoqués

que si le vice ne peut être réparé dans le cadre d'un recours en réforme (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3e éd., Lausanne 2002, n. 14 ad art. 444 CPC-VD; n. 1 ad art. 470 CPC-VD; Girardet, Le recours en nullité en procédure civile vaudoise, thèse Lausanne 1986, pp. 189 ss). b) En nullité, la recourante soulève le moyen tiré d'une prétendue violation du droit d'être entendu. Elle se plaint d'une motivation insuffisante du jugement entrepris, en faisant valoir que les premiers juges n'ont pas examiné – respectivement statué sur – le moyen tiré du caractère constatatoire des conclusions prises par l'intimé, dont découlerait, selon elle, l'irrecevabilité de la demande. Se prévalant de la violation d'une règle essentielle de la procédure au sens de l'art. 444 al. 1 ch.

### **E. 3**

a) Les conclusions du recours en réforme ne sont pas nouvelles ou plus amples (art. 452 al. 1 CPC-VD) : elles reprennent celles de la réponse du 17 avril 2009. Elles sont donc recevables. b) En matière de recours en réforme contre un jugement rendu par le TRIPAC, le pouvoir d'examen de la Chambre des recours est défini par les art. 16 al. 1 aLPers-VD et 46 al. 2 aLJT (JT 2003 III 3). La Chambre des recours revoit en conséquence librement la cause en fait et en droit, développant son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci. Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD (art. 452 al. 1ter CPC-VD). La Chambre des recours n'ordonne une instruction complémentaire ou n'annule d'office le jugement (art. 456a al. 2 CPC-VD) que si elle éprouve un doute sur le bien-fondé d'une constatation de fait déterminée, si elle constate que l'état de fait du jugement n'est pas suffisant pour juger la cause à nouveau ou si elle relève un manquement des premiers juges à leur devoir d'instruction, et à condition encore que les preuves figurant au dossier ne permettent pas de remédier à ces vices. Au demeurant, vu le caractère exceptionnel que la loi confère à l'instruction complémentaire et compte tenu de l'atteinte que l'ouverture d'une telle instruction porte à la garantie de la double instance, la Chambre des recours ne peut ordonner que des mesures d'instruction limitées, telle la production d'une pièce bien déterminée au dossier ou l'audition d'un témoin sur un fait précis; si les mesures à prendre sont plus importantes, quantitativement ou qualitativement, elle annule d'office le jugement (JT 2003 III 3; JT 2003 III 109 c. 1b).

### **E. 4**

Il convient de traiter en premier lieu le moyen soulevé par la recourante selon lequel les conclusions de l'intimé, purement constatatoires, ne remplissent pas les exigences posées par la jurisprudence pour admettre le dépôt d'une action en constatation de droit, un tel moyen pouvant déboucher sur l'irrecevabilité de la demande ou d'une partie de celle-ci, voire sur l'annulation du jugement (cf. supra, ch. 2 b). Il est vrai que ce grief a été articulé par la défenderesse dans son mémoire de droit du 28 janvier 2011 adressé au TRIPAC. Contrairement à ce que soutient la recourante, le tribunal ne s'est pas dispensé de l'examiner ni de statuer à son égard. Il a ainsi considéré que l'action du demandeur avait deux fondements distincts, à savoir d'une part la contestation portant sur la décision de l'autorité d'engagement d'adhérer au rapport établi par le Groupe Impact, d'autre part celle portant sur son licenciement avec effet immédiat. Examinant le premier volet, le tribunal a retenu que la contestation prévue par l'art. 26 al. 2 RCTH (règlement du 9 décembre 2002

relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement; RSV 172.31.7) – selon lequel la décision de l'autorité d'engagement d'adhérer ou non, totalement ou partiellement, au rapport définitif du Groupe Impact peut être contestée auprès du TRIPAC – n'avait plus d'objet, dès lors que le licenciement était également contesté et qu'il pouvait revoir librement le rapport définitif du Groupe Impact et procéder à sa propre instruction. Le tribunal est parvenu à la conclusion qu'il était inutile de refaire et, au besoin, de corriger le rapport du Groupe Impact, puisque le jugement qu'il devait rendre sur l'autre volet, à savoir la contestation du licenciement, répondait déjà au but poursuivi par l'art. 26 al. 2 RCTH. Il a par conséquent déclaré les conclusions du demandeur dans ce sens sans objet dans la mesure où elles étaient recevables, par quoi il faut entendre ses conclusions I, Ibis et Iter (cf. supra, let. A, ch. 13). Pour ce qui est des autres conclusions incriminées, le tribunal, après avoir constaté que le licenciement avec effet immédiat du demandeur n'était pas justifié, a écarté la conclusion en réintégration, de même que celles en versement d'une indemnité pour résiliation abusive et d'une indemnité pour atteinte à l'avenir économique. En revanche, se fondant sur l'art. 337c al. 1 et 3 CO, il a statué sur le salaire dû si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé et sur l'indemnité due compte tenu de l'ensemble des circonstances. Pour le surplus, on ne saurait écarter la conclusion du demandeur tendant à ce que la défenderesse soit sa débitrice d'un certain montant au motif qu'elle serait constatatoire, comme l'avait jugé la cour de céans à propos de la conclusion d'un demandeur tendant à ce que la défenderesse soit « reconnue sa débitrice » dans l'arrêt cité par la recourante (CREC I 25 août 2010/448). Malgré sa formulation ambivalente, elle doit être comprise ici, dans le contexte, comme une conclusion condamnatoire, ainsi que l'ont fait à bon escient les premiers juges.

## **E. 5**

a) La recourante requiert ensuite une modification voire un complètement de l'état de fait de la décision attaquée sur divers points. Le grief est recevable dans le cadre du présent recours en réforme (cf. JT 2003 III 3 précité; cf. également CREC I 29 mai 2002/495; Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 14 ad art. 444 CPC-VD). On gardera cependant à l'esprit que le présent litige n'oppose pas, comme c'est le plus souvent le cas, la travailleuse victime du comportement constitutif de harcèlement à l'employeur (cf. par ex., dans le domaine de la fonction publique, CREC I 19 septembre 2012/44), mais bien l'auteur du comportement dénoncé à son ancien employeur, l'objet du litige étant de déterminer si le licenciement avec effet immédiat signifié par la recourante à l'intimé était justifié ou non. A cet égard, les premiers juges ont retenu que le comportement du demandeur sur la personne de son assistante, dame Z. \_\_\_\_\_, ainsi que, dans une moindre mesure, sur d'autres employées de sexe féminin, était inadéquat voire importun, que ses gestes ne constituaient pas un acte isolé mais s'étaient déroulés sur une période relativement longue et que les avances et contacts physiques à l'endroit des personnes concernées – plus spécialement à l'égard de la prénommée – s'inscrivaient dans les comportements prohibés par l'art. 4 LEg (loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes; RS 151.1). Ce point n'est dès lors pas litigieux puisque le demandeur ne l'a pas remis en cause par un recours ou un recours joint devant la cour de céans. b) La recourante s'en prend à la retenue avec laquelle les premiers juges ont apprécié le témoignage de dame T3. \_\_\_\_\_ et celui de dame Z. \_\_\_\_\_. Selon elle, il n'y a pas de raison de traiter ces deux témoins différemment des autres témoins entendus, ce qui n'est pas sans incidence sur les faits retenus. C'est ainsi que, sur une quinzaine de pages, elle s'efforce de démontrer la véracité des propos tenus tant par l'une que par l'autre. En vertu de l'art. 37 aLJT, applicable par

renvoi de l'art. 16 al. 1 aLPers, le tribunal établit d'office les faits et apprécie librement les preuves, autrement dit le contenu des témoignages et leur portée. Compte tenu du pouvoir d'examen du Tribunal cantonal en réforme, les témoignages protocolés doivent être appréciés librement en réforme, de sorte que le grief d'appréciation arbitraire des preuves articulé comme moyen de nullité, qui n'est que subsidiaire au recours en réforme (cf. supra, c. 2 b), est irrecevable (CREC I 21 septembre 2004/709). En l'occurrence, les deux témoins concernés ont été entendus successivement par le Groupe Impact et par le TRIPAC. Pour ce qui est de dame T3.\_\_\_\_\_, les premiers juges ont considéré qu'il convenait de retenir son témoignage avec une certaine retenue. Leur motivation apparaît convaincante, particulièrement du fait que les déclarations de cette ancienne assistante du professeur T4.\_\_\_\_\_ sont tirées pour l'essentiel des confidences que lui a faites la principale intéressée – avec laquelle elle avait des liens d'amitié – et que, sur certains points, sa déposition était en contradiction avec celle de cette dernière. La situation est plus délicate en ce qui concerne dame Z.\_\_\_\_\_. Ses déclarations n'ont pas été considérées avec retenue, mais n'ont été prises en compte par le TRIPAC qu'en tant qu'elles étaient exemptes de « zones d'ombres ». A cet égard, les premiers juges ont décelé des imprécisions ou des inexactitudes dans lesdites déclarations par rapport à d'autres éléments du dossier et ont fondé leur appréciation en partie sur les propos de dame Z.\_\_\_\_\_ et en partie sur les autres éléments à leur disposition, qu'il s'agisse de témoignages ou de pièces. Une telle manière de procéder ne prête pas le flanc à la critique et la recourante ne saurait, en réécrivant l'état de fait à son avantage, démontrer que le tribunal a abusé de son pouvoir d'appréciation. Pour le surplus, on examinera au travers des griefs de la recourante touchant plus spécifiquement certains des faits retenus ou laissés de côté par les premiers juges, si l'appréciation de ces derniers est conforme au résultat de l'administration des preuves. c) La recourante demande ensuite que le jugement soit complété sur deux points, à savoir d'une part l'épisode du vendredi soir au cours duquel le demandeur serait allé chez dame Z.\_\_\_\_\_ sans y être invité et aurait eu des gestes déplacés à son endroit et, d'autre part, la scène du bec après une discussion animée avec l'intimé. Sur le premier épisode, le tribunal rapporte les propos de dame Z.\_\_\_\_\_, puis explique pourquoi il ne retient pas les faits tels qu'ils ressortent de ces propos. Comme le relève la recourante, ces explications ne sont guère convaincantes. En particulier, le fait que dame Z.\_\_\_\_\_ ne se soit plus souvenue avec précision de la date à laquelle avait eu lieu cette visite impromptue n'est pas déterminant. Elle s'est en effet livrée à une description détaillée de ce qui s'était passé, tant dans sa chronologie des faits rédigée pour le Groupe Impact (cf. supra, let. A, ch. 2, 1<sup>er</sup> par.), que lors de son audition par le TRIPAC (pv, annexe L, p. 3), situant cet épisode fin 2006, après deux visites que l'intimé lui avait rendues à son invitation en août et octobre 2006 (pv Groupe Impact 5 février 2008, p. 3). La description est la même dans les deux cas. On ne voit pas ce qui rendrait son témoignage moins fiable sur ce point que sur d'autres. Non seulement il est confirmé par plusieurs témoins indirects auxquels l'intéressée s'est confiée – T17.\_\_\_\_\_, pv Groupe Impact 17 avril 2008, p. 16, et pv TRIPAC annexe E; T1.\_\_\_\_\_, pv TRIPAC annexe G; T7.\_\_\_\_\_, pv TRIPAC annexe A, p. 2), mais encore l'épisode paraît plausible dans le contexte de cette affaire, sachant que l'intimé s'était déjà rendu plusieurs fois au domicile de son ancienne assistante dame T2.\_\_\_\_\_ sans y être invité (pv TRIPAC annexe M). Il convient par conséquent de prendre en compte cet événement, tel que relaté par dame Z.\_\_\_\_\_ (cf. supra, let. A, ch. 6b, 2<sup>e</sup> par.). Sur le second épisode, le tribunal rapporte les dires du témoin T3.\_\_\_\_\_, puis explique pourquoi il ne retient pas les faits que celle-ci décrit. Il est vrai que l'épisode en question

n'est rapporté que par dame T3. \_\_\_\_\_, qui le tient elle-même de dame Z. \_\_\_\_\_.

Toutefois, dans la mesure où cet épisode est relativement ancien puisqu'il date du début de l'engagement de dame Z. \_\_\_\_\_ comme assistante en automne 2005, il n'est pas exclu que celle-ci l'ait relégué en arrière-plan de ses souvenirs – ce qui expliquerait pourquoi elle n'en a pas fait état dans sa chronologie des faits au Groupe Impact –, alors qu'il avait marqué le témoin T3. \_\_\_\_\_ à qui elle l'avait raconté à l'époque. Dès lors qu'il s'agit d'un témoignage indirect, il y a lieu de retenir que le demandeur aurait fait un bec à son assistante dans les circonstances décrites par le témoin T3. \_\_\_\_\_ ci-dessus (cf. let. A, ch. 6b, 6e par.).

d) La recourante demande également que les commentaires et les comportements sexistes, d'une part, méprisants et humiliants, d'autre part, du demandeur à l'égard de dame Z. \_\_\_\_\_ soient ajoutés à l'état de fait du jugement. Ce cas de figure est identique à celui de l'épisode du vendredi soir, à savoir que ces griefs ont été articulés par dame Z. \_\_\_\_\_ dans sa chronologie des faits (pp. 15 et 17), répétés oralement lors de ses deux dépositions devant le Groupe Impact (pv 5 février 2008, p. 2) et le TRIPAC (pv, annexe L, pp. 4-5), puis confirmés indirectement par les témoins T3. \_\_\_\_\_ (pv Groupe Impact 12 mars 2008, pp. 14-15, et pv TRIPAC annexe D, pp. 2-3), T17. \_\_\_\_\_ (pv Groupe Impact 17 avril 2008, p. 26, et pv TRIPAC annexe E) et accessoirement par le témoin T7. \_\_\_\_\_ (pv Groupe Impact 7 mars 2008, pp. 11-12, et pv TRIPAC annexe A, p. 3). Le Dr T14. \_\_\_\_\_ a en outre déclaré que dame Z. \_\_\_\_\_ lui paraissait « sincère et crédible dans ses propos » (pv TRIPAC annexe P). Dès lors que les propos de dame Z. \_\_\_\_\_ ne paraissent pas avoir été inventés pour les besoins de la cause et où ils s'inscrivent de manière plausible dans le contexte de cette affaire, on ne voit aucun motif de les écarter. Il convient par conséquent de prendre en compte les faits relatés par dame Z. \_\_\_\_\_ s'agissant des commentaires du demandeur sur son habillement, son apparence physique, ses supposés amants, ou ses comportements tels que les caresses sur la cuisse ou l'avant-bras, l'épisode du projet de thèse déchiré, ainsi que celui du parking qui a été rapporté par le témoin T3. \_\_\_\_\_ et confirmé par dame Z. \_\_\_\_\_ lors de son audition par le Groupe Impact (cf. supra, let. A, ch. 5b 1<sup>er</sup> par., ch. 5h, ch. 6a 1<sup>er</sup> par., 6b 1<sup>er</sup> par. et ch. 6b 6e par.). En revanche, on ne retiendra pas que le demandeur aurait tapé sur sa tête de son assistante avec des documents, du moment que ce fait précis n'est pas corroboré par d'autres témoins, en particulier par le témoin T13. \_\_\_\_\_ qui ne s'en souvient pas malgré « une bonne mémoire » (pv TRIPAC annexe S).

e) La recourante requiert ensuite que l'on retienne les balades à deux qui auraient été imposées à dame Z. \_\_\_\_\_ sur le campus pendant la pause de midi. Les premiers juges ont relaté ces faits en se référant aux témoignages d'autres assistants et ont retenu que ces « activités » n'étaient pas imposées. S'il ressort effectivement des différents témoignages que ces balades sur le campus étaient une manière de travailler du demandeur et qu'elles n'étaient pas à proprement parler imposées, elles étaient toutefois diversement appréciées, à savoir que l'assistante T2. \_\_\_\_\_ les a appréciées au début et moins à la fin (pv Groupe Impact

## **E. 6**

En substance, les premiers juges ont retenu que les manquements du demandeur n'étaient pas de nature à ruiner les rapports de confiance entre celui-ci et la défenderesse et que le licenciement avec effet immédiat n'était par conséquent pas justifié.

a) Les parties étaient liées par un contrat de travail soumis aux dispositions de la LPers-VD. Sous réserve des cas d'application des art. 61 LPers-VD (résiliation immédiate pour de justes motifs) et 63 LPers-VD (suppression de plusieurs postes), l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit (art. 59 al. 3 LPers-VD et 135

RLPers-VD [règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud; RSV 172.31.1]). Celui-ci doit être adapté aux fautes commises par le collaborateur et ne doit pas forcément contenir une menace de licenciement (CREC I 23 octobre 2006/896). L'avertissement permet de respecter une certaine gradation dans l'évolution des relations de travail lorsque les choses ne vont pas comme elles devraient. L'avertissement pourra revêtir des contenus divers en phase et en proportion avec le problème observé. D'une simple lettre de confirmation d'un entretien jusqu'à contenir un exposé détaillé des griefs avec menace de résiliation, l'avertissement constituera souvent la première pièce du dossier (cf. Exposé des motifs et projet de loi n o 212 sur le personnel de l'Etat de Vaud, in Bulletin des séances du Grand Conseil du canton de Vaud du 4 septembre 2001, p. 2225). b) En l'espèce, le licenciement du demandeur n'a été précédé d'aucun avertissement. Dès lors, la question de savoir si le licenciement immédiat pour justes motifs prononcé par l'Etat de Vaud est fondé doit être examinée au regard de l'art. 61 LPers-VD. A cet égard, la formulation de cette disposition étant similaire à celle de l'article 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220), la jurisprudence fédérale relative à ce dernier article trouve application, par analogie, dans le cadre de l'interprétation de l'art. 61 LPers-VD (CREC I 31 mai 2012/36, publié in JT 2012 III 177 c. 4b; cf. également CREC I 4 juin 2012/42 c. 3b; CREC I 1<sup>er</sup> octobre 2007/478; CREC I 2 décembre 2005/905; CREC I 25 avril 2005/239). La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre parties qu'impliquent les relations de travail, de telle façon que la poursuite de celles-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 c. 4.1; ATF 130 III 213, JT 2004 I 223 c. 3.1 et les réf. citées). Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, par exemple en proférant des menaces à son encontre, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321 CO), de sorte qu'une résiliation avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer. 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 avec effet immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient donc de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée (ATF 127 III 351, JT 2001 I 369; CREC I 26 juin 2007/290, confirmé par TF 1C\_318/2007 du 18 décembre 2007 c. 3.3). En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO qui prescrit : « L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes ». L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 c. 2a). La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne l'obligation pour l'employeur de réparer le préjudice

matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (Gabriella Wennubst, *Mobbing, le harcèlement psychologique analysé sur le lieu de travail*, Lausanne 1999, p. 160, et les auteurs cités). L'art. 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1 CO). Les dispositions du Code des obligations seraient tout au plus applicables par analogie, en cas de lacune dans les dispositions de droit public (ATF 75 II 329; Rehbinder, *Commentaire bernois*, n. 4 ad art. 342 CO). Comme en droit privé cependant, l'Etat a le devoir de protéger ses agents pour leur permettre d'exercer leurs fonctions (Knapp, *Précis de droit administratif*, 4e édition, Bâle 1991, n. 3082); il doit notamment éviter qu'ils ne subissent une atteinte illicite à leur personnalité, au sens des art. 28 ss CC (cf. TF 4C.343/2003 du 13 octobre 2003 c. 3.1; TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003 c. 2.3). c) Selon l'art. 3 RCTH, est constitutif de harcèlement psychologique tout comportement abusif d'une ou de plusieurs personnes qui vise à agresser ou à dénigrer une ou plusieurs personnes de manière répétée, fréquente et durable (al. 1). Est constitutif de harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle (al. 2). d) L'art. 4 LEg dispose que, par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. Cette disposition s'applique aussi bien aux relations de travail de droit public qu'à celles de droit privé (Kaufmann, in Bigler-Eggenberger/Kaufmann, *Commentaire de la Loi sur l'égalité*, Lausanne 2000, n. 36 ad art. 4 LEg). L'énumération de l'art. 4 LEg n'étant pas exhaustive, la définition n'exclut pas d'autres actes portant atteinte à la dignité du travailleur et ne relevant pas d'un abus d'autorité, mais contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées. Les comportements suivants sont ainsi qualifiés de harcèlement sexuel par la doctrine et la jurisprudence : remarques concernant les qualités ou les défauts physiques, propos obscènes et sexistes, regards qui déshabillent, actes consistant à dévisager ou siffler, avances, gestes non désirés et importuns (contacts physiques, attouchements, invitations orales et écrites avec intentions perceptibles, proposition d'actes sexuels), etc. (Wyler, *Droit du travail*, 2e éd., Berne 2008, p. 714; Kaufmann, *op. cit.*, n. 27 ad art. 4 LEg). Le harcèlement se caractérise avant tout par le fait que le comportement n'est pas souhaité par la personne qui le subit. L'intention de l'auteur n'est pas déterminante. Selon la doctrine, le caractère inopportun doit être déterminé non seulement d'un point de vue objectif de la personne raisonnable, à savoir en tenant compte de la sensibilité moyenne des femmes, mais également d'un point de vue subjectif, soit en tenant compte de la sensibilité de la victime (Lempen, *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur*, p. 134). La question de savoir si une personne accusée de harcèlement sexuel entendait obtenir des faveurs sexuelles se pose uniquement lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un chantage sexuel au sens de l'art. 4 LEg in fine. Lorsque le harcèlement revêt une autre forme, la motivation de l'auteur – le fait qu'il n'ait pas été volontairement grossier et/ou qu'il n'ait pas eu pour but d'empoisonner les rapports de travail – est sans pertinence (Aubert/Lempen, *Commentaire de la Loi fédérale sur*

l'égalité, 2011, n. 9 ss ad art. 4 LEg). Selon la forme et le type de harcèlement sexuel, la fréquence des comportements incriminés peut jouer un rôle important. Dans le cas « quid pro quo », où la personne est menacée de sérieux préjudices ou se voit promettre des avantages professionnels, il est manifeste qu'en règle générale un acte unique constitue déjà un harcèlement. Lorsque le harcèlement consiste à créer un climat de travail hostile, la question est plus difficile à trancher. Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg. La question doit cependant être jugée de cas en cas. Il est toutefois exclu de faire de la répétition d'actes ou de l'accumulation d'incidents une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (Kaufmann, op. cit., n. 59 ad art. 4 LEg). Comme pour toutes les atteintes à la personnalité, il n'y a pas harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg lorsque la victime a consenti à l'atteinte. S'agissant de la notion de consentement, on peut opposer une conception orientée vers la protection de la personnalité, partant du principe que les individus des deux sexes sont libres de refuser clairement les comportements qui les importunent, à une approche antidiscriminatoire, prenant en considération la réalité vécue par les femmes harcelées qui souvent demeurent silencieuses. Alors que la première tendance privilégie l'argument selon lequel l'auteur ne pouvait pas reconnaître l'inopportunité de son comportement en l'absence de refus explicite, la seconde attend de lui qu'il prenne conscience des obstacles empêchant les femmes harcelées de se plaindre et considère que la réaction de ces dernières ne peut servir de seul critère pour admettre ou non l'existence d'un consentement (Lempen, op cit, p. 139). L'existence d'un consentement librement donné doit être admise avec prudence. Compte tenu de la multiplicité des manifestations du harcèlement, il faut apprécier la nature du refus en fonction de la conduite non désirée et du cadre dans lequel elle se produit (par ex. sollicitation sexuelle pressante = « non » plus ou moins exprès; avance plus discrète = ignorée = refus implicite). On ne peut donc pas faire du refus une condition sine qua non pour déterminer l'existence d'un comportement de harcèlement sexuel, mais bien comme un des faits qui permettent de présumer que l'auteur d'une conduite savait que celle-ci était non désirée (arrêt du Tribunal de prud'hommes de la Riviera du 20 avril 1998 cité par Lempen, op. cit., pp. 139-140). L'art. 4 LEg prohibe le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le lieu de travail englobe tous les locaux à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise qui servent à l'accomplissement de l'activité professionnelle proprement dite ou qui sont en rapport avec le travail au sens large, le but de la loi étant d'éviter qu'un acte de harcèlement sexuel rende l'exécution du travail plus difficile pour la victime. Entrent dès lors dans la notion de lieu de travail non seulement les bureaux, les salles de réunions ou les cafétérias, mais également les locaux externes où sont organisées des rencontres avec la clientèle, des séminaires ou les repas du personnel. L'atmosphère de détente qui règne dans les cantines ou les autres espaces de récréation peut en effet favoriser la survenance de comportements harcelants. La place de travail à domicile est également incluse dans la notion de lieu de travail. Enfin, un harcèlement se produisant sur le chemin du travail, pendant le temps libre, ou durant les vacances tombe sous le coup de cette disposition lorsque l'auteur est un supérieur ou un collègue avec lequel la victime doit collaborer sur le plan professionnel (Lempen, op. cit., p. 148). Lorsqu'un harcèlement sexuel commis par un collègue ou un supérieur se produit hors de l'entreprise, pendant le temps libre, l'art. 4 LEg trouve application si le comportement a pour effet de rendre l'exécution du travail plus difficile pour la personne harcelée (Kaufmann, op. cit., n. 64 ad art. 4 LEg; Aubert/Lempen, op. cit., n. 120 ad art. 4 LEg). Lorsque le comportement n'intervient pas dans l'exécution du travail, il faut par contre

établir que cela porte malgré tout atteinte à la dignité de la personne en tant que travailleur. Il s'agit de prouver que ce comportement, bien que survenu à l'extérieur de l'entreprise, rend les conditions de travail plus difficiles. Le contact avec l'auteur du comportement dans le cadre de l'exécution du travail est à cet égard un élément important. C'est le cas par exemple si l'auteur est un supérieur ou un collègue avec lequel la victime doit étroitement collaborer (Audrey Leuba, Harcèlement sexuel : plaider pour une application raisonnable de la loi, Mélanges en l'honneur de Pierre-Robert Schüpbach, Bâle, 2000, p. 136). Afin d'apprécier les conséquences du harcèlement sur les rapports de travail, il convient d'examiner le lien hiérarchique qui unit les personnes concernées, les modalités plus ou moins étroites de collaboration entre elles, ainsi que la gravité des actes incriminés (Aubert/Lempen, op. cit., n. 19 ss ad art. 4 LEg). Ainsi, une détérioration des relations de travail pourra être retenue lorsqu'un supérieur hiérarchique se livre à un chantage sexuel au domicile d'une collaboratrice (Aubert/Lempen, ibid., n. 20 ad art. 4 LEg). e) Il résulte des particularités du mobbing ou du harcèlement que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (TF 4A\_32/2010 du 17 mai 10 c. 3.2 et les réf. citées). Lorsqu'il s'agit de prouver l'existence d'un harcèlement sexuel, la jurisprudence 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 (TF 4P.214/2006 du 19 décembre 2006 c. 2.2; TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003 c. 4.2 et les réf. citées). f) En l'espèce, le tribunal a tenu pour établi que le demandeur avait affiché des comportements importuns à caractère sexuel envers dame Z.\_\_\_\_\_, tout en ne l'aiguillant pas avec toute la diligence nécessaire dans sa thèse et dans son travail d'assistante. Il en a tiré, en droit, que l'intéressé, par son manque de professionnalisme, avait négligé d'agir conformément aux devoirs de l'Etat et du service public, qu'il avait également contrevenu au règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud imposant au collaborateur de se montrer en tout temps digne de la confiance placée en lui et que ses avances et ses contacts physiques s'inscrivaient dans les comportements prohibés par l'art. 4 LEg. Il n'a en revanche pas retenu que le demandeur exerçât sur dame Z.\_\_\_\_\_ une emprise constitutive de harcèlement psychologique. Invoquant les « particularités de cette affaire » et « l'interprétation restrictive de la notion de justes motifs » qui se dégage de la jurisprudence, les premiers juges ont estimé que les agissements du demandeur n'étaient pas de nature à ruiner les rapports de confiance entre la défenderesse et « un enseignant actif depuis 1985 dont le travail avait donné entière satisfaction auparavant ». aa) La recourante s'en prend d'abord à ce qu'elle nomme « la banalisation des faits dans le jugement attaqué ». Elle fait valoir à cet égard qu'il ne saurait y avoir assimilation entre le cas du demandeur et celui du travailleur qui avait fait l'objet d'un renvoi immédiat jugé injustifié par le Tribunal fédéral le 9 juin 2009 (4A\_251/2009 c. 2.2). Cette dernière affaire mettait en présence un responsable de l'entreprise « charmant, libertin, célibataire et devant assurément plaire » et deux employées qui avaient eu un comportement équivoque pouvant donner à penser qu'elles consentaient aux actes de nature sexuelle de ce dernier dont elles avaient fait l'objet. Le grief de la recourante est bien fondé. Si dame Z.\_\_\_\_\_ a envoyé au demandeur deux cartes en 2006, celles-ci ne révèlent aucune attitude équivoque de leur auteur pouvant donner à penser qu'elle consentait à des propos ou des gestes importuns à connotation sexuelle de la part du demandeur. Elles sont tout au plus la marque d'une certaine estime que l'assistante portait à son professeur, même si la carte envoyée depuis son lieu de vacances en Italie adopte un ton assez familier. Quant

à l'absence de menaces ou de pressions, elle ne s'oppose pas à l'existence de harcèlement sexuel, lequel peut revêtir les formes les plus variées voire les plus anodines, telles que des remarques sexistes, des plaisanteries déplacées ou des commentaires grossiers ou embarrassants, sans qu'il y ait nécessairement recours, par l'auteur, à un moyen de contrainte (cf. supra, c. 6d ; ATF 126 III 395 c. 7 b/bb; TF 8C\_239/2010 du 9 mai 2011 c. 3.3). bb) Dans la même veine, la recourante s'élève en faux contre la présentation contradictoire des premiers juges, selon laquelle « les gestes les plus indélicats ont consisté en des pincements dont il n'est pas établi qu'ils aient causé la moindre douleur », alors qu'ils ont retenu par ailleurs que le demandeur avait pris dans ses bras l'intéressée, avait eu des gestes déplacés à son endroit ou l'avait touchée de façon importune. Comme le relève avec raison la recourante, on ne voit pas ce que le critère de la « douleur » aurait à faire avec la définition du harcèlement sexuel. Ce qui est bien plus déterminant, c'est le caractère importun des comportements reprochés au demandeur – lesquels ressortent de l'état de fait du jugement et des compléments apportés ci-dessus – qui, en l'occurrence, ainsi que le retient le jugement lui-même, s'inscrivent dans les comportements prohibés par l'art. 4 LEg. cc) La recourante s'insurge ensuite contre l'appréciation des premiers juges selon laquelle « le licenciement du demandeur est bien davantage intervenu en réaction à l'effondrement de dame Z. \_\_\_\_\_ qu'en vertu des comportements du demandeur qui ont pu y contribuer ». Elle fait valoir que si la réaction de l'autorité d'engagement est intervenue après le burn-out de dame Z. \_\_\_\_\_, c'est parce qu'elle n'avait jamais été mise au courant auparavant des agissements du demandeur vis-à-vis de plusieurs collaboratrices de l'Université et d'étudiantes. Elle refait dès lors l'historique de cette affaire, en rappelant la dénonciation de l'avocate de dame Z. \_\_\_\_\_ fin 2007-début 2008, le mandat donné au Groupe Impact, l'enquête menée par ce dernier, son adhésion aux conclusions du rapport du 6 novembre 2008 et la décision de licenciement immédiat du demandeur qui s'en est suivie. Rien ne permet en outre, selon elle, de mettre en doute le lien de causalité entre les agissements du demandeur – lesquels n'ont, contrairement à ce que retiennent les premiers juges, pas baissé d'intensité en 2007 – et la maladie de dame Z. \_\_\_\_\_. Elle en veut pour preuve le certificat médical établi par le Dr T14. \_\_\_\_\_ le 14 février 2008, ainsi que le diagnostic posé par ce praticien de « burn-out sur harcèlement au travail ». S'appuyant sur divers arrêts de jurisprudence, la recourante souligne que, de toute manière, l'impact sur la victime n'est pas une condition posée pour admettre le licenciement immédiat de l'auteur d'actes de harcèlement sexuel et/ou psychologique. Il est sans incidence, à cet égard, que dame Z. \_\_\_\_\_ ait réagi de manière progressive et qu'elle ait attendu près de deux ans pour se confier à certaines personnes. Enfin, la recourante réfute la position du tribunal consistant à considérer que les comportements incriminés ne représentaient pas des agissements particulièrement graves et soutient qu'au contraire, les faits retenus à la charge du demandeur sont suffisamment graves pour justifier son licenciement immédiat. Vu la position hiérarchique qu'occupait ce dernier par rapport à la victime principale, doctorante et assistante, la recourante considère que l'on doit apprécier avec une rigueur accrue le comportement de l'intimé en raison de la responsabilité que lui conférait sa fonction, qu'un avertissement était superflu compte tenu des circonstances et qu'elle ne pouvait pas prendre le risque de voir le demandeur reproduire le même type de comportement vis-à-vis d'autres collaboratrices ou étudiantes avant la prochaine échéance contractuelle, fixée au 31 août 2012. dd) Comme évoqué ci-dessus (c. 5a), on ne se trouve pas dans le cas « classique » d'une action portée directement par la lésée à l'encontre de l'employeur, du collègue ou du supérieur harceleur, réclamant une

indemnité pour le préjudice subi du fait des actes de harcèlement (cf. par ex. ATF 126 III 395). On se trouve bien plus dans le cas du harceleur réclamant à son ex-employeur une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Dans cette hypothèse, il convient, pour trancher la question de juste motif de licenciement et pour apprécier la gravité de l'atteinte portée par le supérieur harceleur, de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur ou de la travailleuse qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des atteintes qui l'ont précédée (ATF 127 III 351 c. 4 b/dd, rés. in JT 2001 I 369; CREC I 26 juin 2007/290, confirmé par TF 1C\_318/2007 du 18 décembre 2007 c. 3.3, cités ci-dessus sous c. 6b). En l'espèce, il est établi que les agissements du demandeur ont eu un impact sur la santé de dame Z.\_\_\_\_\_. Le certificat médical du Dr T14.\_\_\_\_\_ et son audition par le TRIPAC en attestent. De manière plus générale, il convient de garder à l'esprit que le demandeur, enseignant à l'Université, avait une responsabilité particulière vis-à-vis de ses étudiant(e)s et assistant(e)s et que son comportement à leur égard doit être apprécié avec une rigueur accrue (ATF 130 III 28 c. 4.1 et réf.; TF 4A\_156/2011 du 6 juin 2011 c. 2.3.1). Dans ce contexte, l'employeur ne saurait, sans qu'on lui en fasse le reproche, s'abstenir de prendre les mesures qui s'imposent pour protéger la personnalité des personnes subordonnées, d'une manière ou d'une autre, aux professeurs qu'elle engage. ee) Face à l'argumentation de la recourante (cf. supra, c. 6f/cc), les motifs invoqués par les premiers juges pour parvenir à la conclusion que le licenciement du demandeur avec effet immédiat n'était pas justifié paraissent peu convaincants. Certes, on peut épiloguer sur la surcharge de travail de dame Z.\_\_\_\_\_, qui l'accaparait au point de ne lui laisser guère de temps pour rédiger sa thèse de doctorat, sur son caractère entreprenant et volontaire qui aurait dû lui permettre de résister aux avances et aux gestes déplacés de son professeur, ou sur l'aspect déclencheur de l'épisode des 20/21 novembre 2007 au sujet du congé sollicité par dame Z.\_\_\_\_\_, mais refusé par son professeur, qui aurait constitué la « goutte d'eau qui a fait déborder le vase ». On peut également considérer, à l'instar du tribunal, que le demandeur n'a pas usé de harcèlement psychologique sur dame Z.\_\_\_\_\_, quand bien même il recourait à des manipulations psychologiques sur ses assistants (cf. supra, c. 5h). Il n'en reste pas moins que l'ensemble des agissements du demandeur, qu'ils soient verbaux ou physiques, sur une période relativement longue, à l'endroit de dame Z.\_\_\_\_\_ principalement, mais également d'autres collaboratrices de l'Université, telles qu'assistantes, [...] ou même à l'égard d'étudiantes (cf. supra, c. 5i), constituent des comportements importuns à caractère sexuel, contrevenant notamment à l'art. 4 LEg, comme l'ont retenu les premiers juges. Partant, ils sont constitutifs de harcèlement sexuel, au sens tant de la disposition précitée que de l'art. 3 al. 2 RCTH (cf. supra, ch. 6 c), ainsi que l'avait retenu avant eux le Groupe Impact dans ses conclusions. ff) Sur la base de la jurisprudence en la matière (cf. Favre et alii, CT annoté, n. 1.17 et 1.18 ad art. 328 et la jurisprudence citée, notamment l'ATF 126 III 395; CREC I 19 septembre 2012/44; ATAF A-7496/2010 du 7 mars 2011 c. 5; TF 4A\_238/2007 du 1<sup>er</sup> octobre 2007; TF 2P.19/2004 du 10 février 2004 c. 2.1; ZR 1998 n. 79; JAR 1992 p. 168), on doit tenir le licenciement avec effet immédiat signifié au demandeur pour justifié. Celui-ci est motivé par « la nature des faits qualifiés dans les conclusions du (...) rapport » du 6 novembre 2008 du Groupe Impact auxquelles la Direction de l'Université a totalement adhéré. Partant, il est fondé sur une perte du rapport de confiance entre les parties. Comme le relève la recourante, il apparaissait inutile d'adresser à l'intéressé un simple avertissement, dans la mesure où la persistance des faits reprochés ne permettait pas d'envisager un quelconque amendement ou prise de conscience de sa part, et que celui-ci, durant l'enquête du Groupe Impact, a

minimisé les faits en dénigrant dame Z. \_\_\_\_\_ ou en procédant à une inversion des rôles, pour finalement admettre ce qu'il ne pouvait plus raisonnablement nier. En outre, le contrat liant les parties restait en vigueur jusqu'en août 2012, soit pendant encore trois ans et demi, ce qui ne pouvait être exigé de la part de l'employeur dans le contexte de cette affaire. Le reproche que l'intimé fait à la recourante de l'avoir conservé à son service pendant la durée de l'enquête du Groupe Impact tombe à faux. Avant de mettre éventuellement à pied l'intéressé et conformément aux dispositions réglementaires (art. 15 ss RCTH), l'employeur devait préalablement investiguer les faits dont il venait d'avoir connaissance et laisser le Groupe Impact mener à bien sa mission. Par lettre du 17 novembre 2008 adressée au conseil de l'intimé, la recourante a totalement adhéré aux conclusions du rapport du Groupe Impact du 6 novembre 2008, reçu le lendemain, respectant ainsi le délai de dix jours prescrit par les art. 26 al. 1 RCTH et 7 let. b de la Directive de la Direction de l'Université de Lausanne. En effet, lorsque le Groupe Impact est saisi, le délai de réflexion de l'employeur court dès le dépôt du rapport définitif de ce groupe (CREC I 26 juin 2007/290, confirmé TF 1C\_318/2007 du 18 décembre 2007 c. 6). La recourante a ensuite agi avec la célérité nécessaire en entendant le demandeur le 24 novembre 2008 – lequel avait lui-même retardé la date de l'entretien de cinq jours –, puis en lui signifiant par écrit la décision qu'elle avait prise le jour-même de résilier les rapports de travail avec effet immédiat.

#### **E. 7**

Il s'ensuit que le recours, bien fondé, doit être admis. Le jugement entrepris doit par conséquent être réformé dans le sens du rejet des conclusions du demandeur des 5 décembre 2008 et 23 novembre 2010 et de celles de l'intervenante des 27 mars, 29 avril et 2 juin 2009. Des dépens de première instance, comprenant le remboursement des frais de première instance de la défenderesse, par 10'518 fr. 75, et une participation aux honoraires et frais du conseil de cette dernière, par 60'000 fr., doivent être mis à la charge du demandeur, par 49/50 èmes (70'518 fr. 75 / 50 x 49), soit 69'108 fr. 40, et de l'intervenante, par 1/50 ème (70'518 fr. 75 / 50), soit 1'410 fr. 35. Les frais de deuxième instance de la recourante doivent être arrêtés à 2'457 fr. (art. 10 al. 2 aLJT et 16 al. 7 aLPers-VD) et des dépens de deuxième instance doivent lui être alloués par 12'957 fr. (2'457 fr. + 10'500 fr.) (art. 2 ch. 33, 4 et 5 TAv [tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocats dus à titre de dépens]), à raison de 9/10 èmes à charge de l'intimé B. \_\_\_\_\_, soit 11'661 fr. 30 et de 1/10 ème à charge de l'intimée Caisse de chômage Unia, soit 1'295 fr. 70. Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, prononce : I. Le recours est admis. II. Le jugement est réformé comme il suit : I. Les conclusions prises par le demandeur selon requête du 5 décembre 2008, telles que précisées par écriture du 23 novembre 2010, sont rejetées. II. Les conclusions prises par la Caisse de chômage Unia, selon requête du 16 mars 2009, telles complétées par écritures des 27 mars, 29 avril et 2 juin 2009, sont rejetées. III. Les frais de justice sont arrêtés à 22'907 fr. 25 (vingt-deux mille neuf cent sept francs et vingt-cinq centimes) pour le demandeur, à 10'518 fr. 75 (dix mille cinq cent dix-huit francs et vingt-cinq centimes) pour la défenderesse et à 3'450 fr. (trois mille quatre cent cinquante francs) pour l'intervenante. IV. Le demandeur B. \_\_\_\_\_ et l'intervenante Caisse de chômage Unia doivent payer à la défenderesse Université de Lausanne, à raison de 69'108 fr. 40 (soixante-neuf mille cent huit francs et quarante centimes) pour le demandeur et de 1'410 fr. 35 (mille quatre cent dix francs et trente-cinq centimes) pour l'intervenante, la somme de 70'518 fr. 75 (septante mille cinq cent dix-huit francs et septante-cinq centimes) à titre de dépens. V. Toutes autres ou plus amples conclusions sont sans objet ou rejetées. III. Les frais de deuxième instance de la recourante sont arrêtés à 2'457 fr. (deux mille

quatre cent cinquante-sept francs). IV. Les intimés B.\_\_\_\_\_ et Caisse de chômage Unia doivent verser à la recourante Université de Lausanne, à raison de 11'661 fr. 30 (onze mille six cent soixante et un francs et trente centimes) pour l'intimé B.\_\_\_\_\_ et de 1'295 fr. 70 (mille deux cent nonante-cinq francs et septante centimes) pour l'intimée Caisse de chômage Unia, la somme de 12'957 fr. (douze mille neuf cent cinquante-sept francs) à titre de dépens de deuxième instance. V. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : La greffière : Du 4 mars 2013 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. La greffière : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : ■ Me Rémy Wyler (pour l'Université de Lausanne) ■ Me Corinne Monnard Séchaud (pour B.\_\_\_\_\_) ■ Caisse de chômage Unia La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 461'457 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des articles 82 et suivants de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF; RS 173.110) dans la mesure où en matière de rapport de service, la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 85 al. 1 let. b LTF), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des articles 113 et suivants LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète (art. 100 al. 1 LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : ■ Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale La greffière :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.