

VD_FINDINFO HC / 2019 / 946 vom 13. November 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-11-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2019___946

FR: VD_FINDINFO HC / 2019 / 946 du 13 novembre 2019

IT: VD_FINDINFO HC / 2019 / 946 del 13 novembre 2019

Regeste

DROIT DU TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, DROIT PUBLIC, ÉTABLISSEMENT DE DROIT PUBLIC, DROIT D'ÊTRE ENTENDU | 3 LJT, 310 CPC (CH), 55 al. 1 CPC (CH)

Erwägungen

E. 9

Par courriel du 6 avril 2013, R._____ a écrit ce qui suit au demandeur : « Hello, (sic) bien rentré ? alors pour ce retour dans le culte demain tu viens ? avec ou sans jeune ?tu intervients toujours ? R._____ » . Par courriel du 7 avril 2013, le demandeur a répondu à R._____ qu'il lui paraissait évident qu'il devait présider le culte du dimanche, ou pour le moins y prêcher. Il s'est par ailleurs plaint de son intervention des plus excessives et maladroités qui aurait désarçonné plus d'un paroissien lors de l'Assemblée. Il a également critiqué la manière dont elle préparait ses célébrations, exprimant son incompréhension lorsqu'elle a confié « les lectures de la Passion à des femmes, dont le rôle et la place, au moment de ladite Passion furent pourtant bien différents... ». Il concluait par ces mots : « Sur ce, je te laisse à tes cogitations, partant le cœur alourdi par un état d'esprit que je n'avais pas souhaité pour notre collaboration... ».

E. 10

a) En date du 10 avril 2013, l'ORH de la défenderesse a adressé le courrier suivant au demandeur : « Entretien de collaboration Monsieur le pasteur, Suite à des échos alarmants de votre activité ministérielle [...], je vous convoque à un entretien de collaboration, le mercredi 17 avril 2013, à 16h, à l'Office des ressources humaines, [...]. Monsieur L._____, T._____ répondant des régions, sera présent à cet entretien. Je vous demande d'être ponctuel. [...] » Le 14 avril 2013, le demandeur a accusé réception du courriel précité et a répondu ce qui suit : « [...] A mon retour de vacances, je découvre avec effarement votre courrier du 10 courant : en effet, vous ne mentionnez nulle part d'où proviennent les « échos alarmants » auxquels vous faites allusion ?... De plus, le ton dudit courrier est des plus déplaisants : qui peut justifier que l'Autorité de notre Eglise s'adresse à ses collaborateurs dans des termes aussi autoritaires ? Même en entreprise, je n'ai jamais constaté pareilles dérives... Notre Présidente T._____, M._____, a cru bon solliciter un soutien de votre part : dans la crise et les désordres profonds qui touchent notre Eglise, pensez-vous réellement pouvoir aider nos paroisses à coups de convocations, de directives et de remises à l'ordre ?... En conséquence, et vu l'absence de motifs sérieux, clairement argumentés, il est hors de question que je me présente à votre convocation de mercredi prochain, 16h – ni à toute autre qui lui ressemblerait. Par ailleurs, je vous informe que l'ordre du jour de notre prochain [...] (ce mercredi soir) prévoit un point spécifique concernant la « communication » au sein de notre [...] : nous aurons ainsi toute latitude pour

déterminer ensemble les dispositions les plus adéquates en la matière. Si vous le jugez nécessaire, vous aurez ensuite tout loisir de nous soumettre une proposition constructive impliquant les 2 ministres [...] – et, cas échéant, des membres du [...] afin de clarifier calmement la situation et trouver une issue acceptable pour tous. [...] » . Par courrier du 16 avril 2013 adressé au demandeur, l'ORH a réitéré sa convocation à l'entretien du 17 avril 2013 en expliquant que celui-ci avait pour but de clarifier la situation et l'a averti des conséquences de son absence, laquelle constituerait un refus de collaborer avec l'employeur. Par courriel du 17 avril 2013, le demandeur a répondu, brièvement et en hâte, en raison d'un service funèbre qu'il devait préparer pour l'après-midi, qu'il ne refusait pas de collaborer avec son employeur, mais qu'il n'acceptait pas d'être convoqué seul et sans motif sérieux et clairement argumenté. Il récusait fermement l'expression « échos alarmants », laquelle ne reposait selon lui que sur les extrapolations de deux personnes. Il déplorait par ailleurs le climat de délation publique et la suspicion injustifiée dont il faisait l'objet et dont l'ORH semblait se rendre complice sans avoir vérifié la véracité de ces échos auprès de tous les conseillers de paroisse. A la suite de ce courriel, la défenderesse a, par courrier et courriel du même jour, convoqué le demandeur à un entretien de collaboration en date du 19 avril 2013 en invoquant notamment le devoir de fidélité du travailleur, en lui rappelant qu'un entretien de collaboration n'était pas une faculté laissée à l'employé selon son bon plaisir et en le menaçant formellement d'une résiliation de son contrat de travail. Toujours le 17 avril, le demandeur a accusé réception de ce courriel et a répondu ce qui suit : « [...] 1) L'inacceptable est que vous ne m'ayez fourni aucune raison précise et argumentée justifiant une telle convocation. Je n'ai fait que réagir légitimement à ce que je considère encore comme une dérive autoritaire. 2) Je l'ai rappelé à M. L. _____ (sic), je ne me rendrai à aucune convocation qui aurait le caractère d'un règlement de compte ou d'une remise à l'ordre. Je crois encore qu'en Eglise, il est possible et hautement souhaitable d'user de correction fraternelle : êtes-vous dans cet état d'esprit, quand vous usez de menaces à l'égard de vos employés (je ne suis hélas pas le seul), telles que celle d'un « licenciement avec effet immédiat et pour de justes motifs » ?!... 3) M. L. _____ (sic) s'est permis de m'empêcher de me rendre au [...] de ce soir, prétextant qu'il ne fallait pas le « diviser »... Sachez pourtant que notre [...] n'était aucunement divisé jusqu'à ce que 2 personnes me dénoncent à votre Autorité. Pour ma part, et nombreux en sont témoins, j'ai toujours œuvré à la conciliation entre des positions, même divergentes. 4) Si je suis évidemment au courant de certains faits litigieux qui ont entaché la relation entre Mme R. _____ et moi, je ne connais absolument pas le contenu réel des courriers que cette dernière et Mme M. _____ vous ont lâchement adressé (sic), sans m'en donner copie, ni aux autres conseillers. 5) Puisque vous affirmez qu'il s'agit d'accusations précises, pourquoi ne m'avez-vous pas donné le contenu précis, avant une quelconque convocation dans vos locaux ?... 6) Je n'ai jamais contesté que l'ORH soit le représentant de l'employeur. En revanche, sur la base, en effet, d'extrapolations de 2 personnes, vous vous êtes permis de court-circuiter notre Conseil paroissial, sans vérifier au préalable auprès de tous ses membres la véracité de ces allégations... 7) Je déplore les insinuations et les menaces de votre dernier paragraphe : en effet, en bien des circonstances de ma vie personnelle et pastorale, j'ai toujours tâché d'assumer le plus authentiquement mes actes, même ceux qui m'ont coûté et humilié le plus... Néanmoins, par gain de paix, et parce que je ne crains aucunement de rendre compte devant vous de mon ministère [...], je me rendrai finalement à votre rendez-vous de ce vendredi, 10h – pourvu qu'il soit mené dans l'esprit fraternel que je soulignais plus haut. [...] » b) Le demandeur s'est finalement rendu à l'entretien du 19 avril

2013. Lors de cet entretien, N. _____ et L. _____, membres du T. _____, ont notamment exigé du demandeur qu'il adresse des excuses écrites à R. _____ et M. _____. Par courrier du 20 avril 2013, le demandeur a présenté ses excuses à ces deux personnes quant à la dureté de son SMS du 5 mars dernier en ces termes : « Mesdames, chères R. _____ et M. _____, Sur recommandation expresse du T. _____, et par souci de ne pas voir notre paroisse partagée en deux, je vous confirme par écrit les regrets que je vous avais exprimés oralement le 9 mars, quant à la dureté de mon SMS du 5 mars dernier et vous prie de bien vouloir m'en excuser. Etant persuadé que l'avenir de notre collaboration dépendra essentiellement de la reconnaissance mutuelle de nos faiblesses, et du partage de nos pardons, je forme tous mes vœux dans la prière pour que ce chemin soit rendu possible par et dans le Christ. »

E. 11

Par courrier recommandé du 6 mai 2013, la défenderesse, par N. _____, a résumé l'entretien du 19 avril 2013 en présence du demandeur et a formulé plusieurs reproches à son encontre, concernant particulièrement son comportement jugeant et méprisant avec R. _____ et le fait qu'il célébrait les cultes dominicaux en aube blanche avec étole, alors que ce n'était pas l'usage chez la défenderesse. Elle a indiqué être restée perplexe après avoir entendu le demandeur expliquer que faire lire l'Évangile de Pâques à trois femmes et célébrer un culte par quatre femmes constituerait une provocation à son égard. Elle lui a fait part de sa profonde insatisfaction et lui a rappelé qu'elle attendait de lui un changement immédiat et radical en matière d'attitude relationnelle, à savoir une prise en compte respectueuse d'autrui, qu'il entreprenne tous les efforts nécessaires au rétablissement d'une collaboration harmonieuse avec sa collègue et une collaboration sans faille avec toutes les instances de la défenderesse. Elle lui a enfin indiqué que le courrier, signé par N. _____, la présidente et le vice-président du T. _____, valait avertissement.

E. 12

a) Désireux d'améliorer sa collaboration avec R. _____, le demandeur a accepté d'entreprendre une médiation avec le pasteur coordinateur D. _____. C'est ainsi qu'entre le 8 mai et le 23 juillet 2013, quatre rencontres ont eu lieu entre ces trois personnes. Grâce à l'aide du pasteur D. _____, les tensions entre le demandeur et R. _____ ont progressivement pu être apaisées et leur collaboration améliorée. En date du 23 juillet 2013, D. _____ a informé L. _____ et N. _____ du résultat de la médiation et a mis en avant la bonne volonté du demandeur et de R. _____ pour essayer de sortir de leur situation difficile. En décembre 2013 toutefois, les tensions entre le demandeur et R. _____ se sont ravivées. A partir de janvier 2014, une seconde médiation a été mise en place par le coordinateur D. _____ avec l'aide du pasteur F. _____. Neuf rencontres ont eu lieu jusqu'à la Pentecôte 2014, dont deux avec l'ancien et le nouveau [...]. Ces rencontres ont été perçues très positivement par le demandeur et R. _____, lesquels ont vu les prémices d'un réel apaisement. b) Le 11 février 2014, une visite d'Église réglementaire par une délégation du [...] a eu lieu dans la paroisse [...]. Constatant que les difficultés relationnelles entre le demandeur et R. _____ n'étaient pas encore totalement apaisées, cette délégation a prévu une visite complémentaire à l'automne 2014.

E. 13

Au cours de l'été 2014, un problème est survenu en relation avec le catéchisme régional et l'expédition de papillons. En date du 2 juillet 2014, le demandeur a adressé le courriel

suyvant à V._____, catéchète auprès de la paroisse [...] durant une douzaine d'année jusqu'en 2014 : « Cher (sic) V._____, Autant te l'avouer : je suis rentré de notre entrevue d'hier soir, attristé, estomaqué, et abattu... J'espère au moins que de ton côté, tu es rentrée soulagée d'avoir pu ainsi vider ton sac ! Ce que je craignais est arrivé : seul sur le banc des accusés, j'ai dû faire face à tes nombreuses remontrances et ce, devant des conseillers qui n'avaient pas du tout le même niveau d'information que nous, pour pouvoir correctement discerner l'état de la situation. Cette rencontre aura au moins mis en évidence ceci : 1) Ton parti-pris inconditionnel pour [...], suivi de ta suspicion à mon égard 2) Malgré mes demandes, ton refus manifeste de nous rencontrer d'abord à 2 et avant ce Conseil, jusqu'à me tourner le dos à la sortie du concert de samedi... 3) La prétendue « impolitesse » de mon mail, dont tu m'as soupçonné devant tout le Conseil, nécessitera un éclaircissement : car après plusieurs relectures, je trouve cette accusation vraiment infondée. 4) Pour sortir de cette situation difficile, je crois que c'est particulièrement entre nous 2 qu'il s'agit de chercher un chemin de réconciliation : encore faudra-t-il que tu la souhaites. 5) Je comprends bien que tu aies été fortement déçue par des problèmes d'organisation. En revanche, je ne comprends pas pourquoi tu ne m'en as pas parlé plus tôt directement et de vive voix. 6) L'appel du Seigneur à voir plus loin que les dysfonctionnements inévitables de cette année, pour faire si possible mieux ensemble l'an prochain. [...] » .

E. 14

a) En date du 29 octobre 2014, une délégation de trois membres du Conseil régional s'est rendue à la Paroisse [...] pour une visite d'Eglise complémentaire. A l'issue d'un repas préparé par les conseillers paroissiaux, les conseillers régionaux ont salué l'évolution positive de la relation entre le demandeur et R._____. A la fin de ce repas, R._____ a toutefois exprimé les divergences qui existaient entre elle et le demandeur. b) A une date inconnue, mais après le 29 octobre 2014, le demandeur a rencontré le pasteur F._____, lequel a proposé de reprendre une médiation, en présence du demandeur, de R._____ et de M._____. c) En date du 2 décembre 2014, le Conseil régional s'est réuni pour statuer sur la collaboration entre les ministres de la paroisse [...] et préparer un rapport à l'attention du T._____, lequel devait lui être remis en janvier 2015. Le 18 décembre 2014, le demandeur a annoncé aux conseillers paroissiaux qu'il renonçait à célébrer le culte de Noël au vu des problèmes relationnels qu'il rencontrait. Se référant au rapport que le Conseil régional allait rédiger et remettre au T._____, il indiquait ce qui suit : «étant moi-même déjà sous le coup d'un avertissement, il y a fort à craindre que le T._____ opte pour mon licenciement immédiat – ce qu'il a déjà fait pour d'autres ministres, dont mon épouse, tout récemment... ». Par courriel du 20 décembre 2014, le demandeur, préoccupé d'être déplacé dans une autre paroisse, a proposé à R._____, en toute confidentialité et avant que le Conseil régional n'établisse son rapport à leur sujet, de reprendre une médiation avec F._____ en y associant M._____. Cette proposition a été refusée le lendemain par R._____ au motif qu'elle n'était pas fermée à une discussion avec lui, mais qu'elle avait besoin de retrouver un peu de calme et de paix intérieure. Elle a par ailleurs confirmé qu'ils risquaient fort de devoir partir tous les deux. d) Le 5 janvier 2015, le Conseil régional a rendu son rapport, lequel constatait que les ministres [...] avaient mis beaucoup de bonne volonté et d'énergie pour arriver à une collaboration saine, mais que ces efforts étaient régulièrement mis en échec. Le rapport concluait qu'il fallait renoncer à la poursuite de la collaboration entre le demandeur et R._____. La seule question qui restait ouverte pour le Conseil régional était de savoir si les deux pasteurs devaient quitter la paroisse ou si seulement un seul devait partir et si oui, lequel. Ce conseil a transmis ce rapport à l'ORH de

la défenderesse afin que celui-ci prenne une décision. En date du 7 janvier 2015, le Conseil régional a entendu le demandeur. Par courrier du 10 janvier 2015 adressé au Président du Conseil régional, le demandeur a vivement contesté, tant sur la forme que sur le fond, le rapport du 5 janvier 2015, en estimant notamment que ce n'était pas le rôle du Conseil régional de se prononcer sur la collaboration particulière entre deux ministres. Le 14 janvier 2015, le demandeur a demandé à l'ORH de la défenderesse un entretien à la suite du rapport du 5 janvier 2015 afin qu'il puisse porter à la connaissance de la défenderesse plusieurs éléments déterminants au sujet de sa situation familiale et personnelle. e) Le 9 février 2015, le demandeur, accompagné d'un ami, a rencontré l'ORH de la défenderesse, en présence de N. _____ et d'une certaine [...]. Lors de cette rencontre, le demandeur a manifesté son désir d'exercer et de poursuivre son ministère au sein de [...]. L'ORH a indiqué au demandeur qu'il aurait des entretiens avec les membres du [...], du [...] ainsi qu'avec R. _____ pour examiner la situation. La question d'un éventuel licenciement n'a pas été formellement abordée. Par courriel du 14 février 2015, le demandeur a fourni à l'ORH une liste de témoins à entendre au sujet [...]. Le 16 février 2015, N. _____ a rencontré le [...]. Il a entendu R. _____ le 17 février 2015. Entre les 6 et 9 mars 2015, N. _____ s'est entretenu avec un pasteur, des catéchètes, la secrétaire paroissiale et des anciens conseillers de paroisse. Il a enfin rencontré le [...] le 11 mars 2015. Selon le témoin P. _____, membre de la commission de gestion [...], R. _____ et M. _____ n'ont jamais pardonné au demandeur sa prise de position quant à l'incident lié à Exit, malgré le fait que celui-ci avait activement entrepris toutes les démarches raisonnablement envisageables pour atténuer les tensions avec ces deux personnes. Le témoin K. _____, secrétaire paroissiale depuis 18 ans, a indiqué de son côté que durant toute la période de collaboration entre R. _____ et le demandeur, celui-ci s'était montré systématiquement médisant et méprisant envers sa collègue, n'avait eu de cesse de lui faire des reproches sur sa manière de prêcher et de célébrer en y ajoutant des petites vexations, comme ne pas lui passer le micro pendant le culte dominical.

E. 15

a) Le demandeur a été convoqué à un entretien en date du 23 avril 2015, auquel il s'est rendu avec [...]. [...], président du [...], L. _____ et N. _____ étaient présents à cet entretien. A cette occasion, ils ont remis une lettre de résiliation au demandeur, aux termes de laquelle la défenderesse a résilié les rapports de travail du demandeur avec effet au 31 juillet 2015, en indiquant ce qui suit : « Les motifs de cette résiliation vous sont connus, et vous les avez du reste anticipés dans diverses correspondances adressées notamment à votre collègue ou au conseil de paroisse dans lesquels vous sentiez venir cette résiliation. Nous ne les détaillons pas ici ; nous relevons simplement que malgré l'avertissement qui vous a été adressé, le suivi de cette situation par l'ORH, les diverses mesures mises en place, en particulier auprès de Monsieur [...], votre collaboration tant avec votre collègue qu'avec les laïcs de votre paroisse, votre attitude et votre façon d'envisager plus globalement votre ministère ne sont simplement pas compatibles avec ce que I. _____ peut et doit attendre de l'un de ses ministres. Nous regrettons d'avoir dû prendre cette décision douloureuse mais considérons aujourd'hui que toute autre option est définitivement exclue. » . Cette décision était irrévocable. b) En date du 27 avril 2015, le demandeur a listé à l'attention de la défenderesse les tâches et engagements futurs à accomplir en lui demandant l'autorisation de célébrer néanmoins deux journées les 2 et 3 mai pour lesquelles il s'était engagé. Il attendait par ailleurs qu'elle lui signifie par écrit l'interdiction de travailler et qu'elle lui explique comment il informerait de la situation les personnes auprès desquelles il s'était

engagé et quels motifs il allait invoquer pour expliquer ces changements « brusques et scandaleux ». Par courrier du 29 avril 2015, le demandeur a été libéré de son obligation de travailler à compter du 23 avril 2015. Prenant acte de sa libération de travailler, le demandeur a, par courriel du 30 avril 2015, critiqué la manière dont il était traité, ne comprenant pas ce qu'il avait fait pour mériter un tel traitement et demandant comment la défenderesse allait en répondre « devant le Seigneur et devant ses fidèles ». Son courriel était accompagné d'une liste de ses engagements jusqu'à l'échéance contractuelle. Après avoir appris que son adresse professionnelle, son numéro de téléphone IP ainsi que son portable professionnel allaient être désactivés, le demandeur a écrit ce qui suit à la défenderesse, par courriel du 7 mai 2015 : « Le [...] et l'office des ressources humaines apprendront bientôt à leurs dépens que l'on ne se moque pas impunément des fidèles et des ministres en l'Eglise du Christ. ».

E. 16

Le dernier salaire mensuel brut du demandeur, 13 e salaire compris, s'élevait à 11'360 francs.

E. 17

Dans la revue Y. _____ d'avril 2015, la défenderesse a informé les lecteurs de la fin des rapports de travail qui la liaient avec le demandeur pour des motifs relevant de la sphère privée de celui-ci, lesquels n'étaient toutefois pas liés à une quelconque attitude pénalement répréhensible.

E. 18

Par lettre du 7 juillet 2015, le demandeur s'est opposé à la résiliation de ses rapports de travail, indiquant sa volonté de reprendre son poste [...].

E. 19

En date du 16 juillet 2015, le Dr C. _____ a établi un certificat médical par lequel il attestait que le demandeur était en incapacité de travailler à 100% du 15 juillet 2015 au 31 août 2015. Dans un certificat médical du 8 septembre 2015, le Dr C. _____ a indiqué ceci : « éviction du milieu pathogène (employeur), incapacité 100% ». Le demandeur a ensuite été en incapacité de travailler à 70% du 1 er au 30 septembre 2015, à 50% du 1 er octobre au 31 janvier 2016 et à 25% du 1 er au 29 février 2016. Lors de son audition en qualité de témoin, le Dr C. _____ a indiqué que le demandeur était psychologiquement et intellectuellement complètement incapable d'assumer sa fonction et que cette incapacité était liée à son employeur.

E. 20

Le 2 octobre 2016, M. _____ a répondu à une interview de la RTS dans le cadre de l'émission radiodiffusée « Haute Fréquence ». Dans cette interview, elle a indiqué qu'en raison du SMS du 5 mars 2013 du demandeur, elle ne s'était pas adressée à son conseil de paroisse et aux gens [...], mais elle avait téléphoné aux ressources humaines, car elle estimait « qu'un pasteur qui se prenait à ce point-là pour quelqu'un qui peut comme ça décider qui a du sang de qui sur les mains, ça méritait d'en référer à son responsable ». Selon elle, le licenciement avait « sauvé la mise dans la paroisse ».

E. 21

a) Par demande du 29 février 2016, A.Z. _____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au paiement immédiat par la défenderesse d'un montant de 136'320 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2015, d'un montant brut de 48'237 fr. 40, sous déduction des charges sociales usuelles, d'un montant net de 18'502 fr. 60, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015, et d'un montant de 1'200 fr. au titre des frais de la procédure de conciliation. Subsidiairement au paiement du montant de 136'320 fr., le demandeur a conclu à ce que les premiers juges constatent la nullité de, subsidiairement annulent, la décision de résiliation des rapports de travail selon lettre du 23 avril 2015 et ordonnent sa réintégration dans ses fonctions au service de la défenderesse. Il a réservé toutes prétentions en paiement de son salaire pour la période postérieure au 31 janvier 2016. b) Par demande du 29 février 2016, la H. _____ a conclu en substance à ce qu'il soit dit et constaté qu'elle est subrogée au demandeur dans ses droits, y compris le privilège légal qu'elle détient à l'encontre de la défenderesse, à concurrence de 8'104 fr. 30, avec intérêts à 5% l'an dès le 3 août 2015, correspondant aux indemnités de chômage et aux allocations familiales versées au demandeur pour la période du 3 août 2015 au 31 janvier 2016, et au paiement par la défenderesse d'un montant de 8'104 fr. 30, avec intérêts à 5% l'an dès le 3 août 2015. c) Par réponse du 28 juin 2016, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande. En droit : 1. 1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). 1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. 2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2). 2.2 La compétence matérielle des tribunaux est soustraite à la libre disposition des parties qui ne peuvent pas convenir de soumettre leur litige à un autre tribunal étatique que celui prévu par la loi – l'art. 17 CPC ne permettant que les clauses de prorogation de for razione loci – sauf si le droit cantonal prévoit une telle possibilité (ATF 137 III 471 consid. 3.1). La compétence matérielle est en effet déterminée par le droit cantonal, selon l'art. 4 al. 1 CPC (TF 4A_488/2014 du 20 février 2015 consid. 3.2, non publié à l'ATF 141 III 137). D'ailleurs, le Tribunal fédéral n'a pas remis en cause le fait que le droit cantonal pouvait décider si les règles de compétence razione valoris pouvaient être de droit dispositif (TF 4A_509/2015 du 11 février 2015 consid. 3, concernant le droit vaudois), et il n'y a pas de motif de traiter différemment les règles de compétence razione materiae. L'autorité de recours doit examiner d'office la compétence matérielle du tribunal de première instance, même en l'absence de grief. Si une partie soulève le vice en deuxième instance seulement, l'abus de droit ne peut pas lui être opposé (TF 4A_488/2014 du 20 février 2015 consid. 3.1, non publié à l'ATF 141 III 137). 2.3 En l'espèce, les premiers juges ont examiné si les

parties étaient liées par un rapport de droit public engendrant l'application des principes y relatifs. Il convient également de se demander si les tribunaux civils ordinaires étaient compétents pour connaître du litige, le jugement entrepris étant muet à cet égard et la clause compromissoire contenue à l'art. 69 CCT n'étant pas nécessairement suffisante. La question de savoir si la loi confère à l'autorité administrative une compétence décisionnelle doit être résolue dans chaque cas particulier en interprétant les règles de droit régissant le rapport de droit litigieux (GE.2016.0077 du 10 août 2016). L'art. 3 LJT (loi sur la juridiction du travail ; BLV 173.61) prévoit qu'il ne peut être dérogé à la compétence du tribunal des prud'hommes que par une clause compromissoire liant les parties et insérée dans une convention collective de travail. L'art. 3 LJT précise que les art. 10 et 23 de la loi sur le service de l'emploi et la location de service (LES ; RS 823.11) sont réservés (al. 1) et que les litiges entre une collectivité publique ou un établissement public et un fonctionnaire nommé ne sont pas soumis à la LJT (al. 2). En outre, sous réserve de dispositions contraires, notamment celles prévues par la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; BLV 172.31), les personnes engagées par contrat d'une collectivité publique ou d'un établissement public peuvent saisir les autorités compétentes en matière de juridiction du travail, conformément aux dispositions de la LJT (art. 3 al. 3 LJT). En application de cette disposition, la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal a décliné sa compétence dans des affaires similaires, soit lorsqu'elle était saisie de litiges concernant un contrat de travail soumis au droit public, les contestations relatives à un tel contrat étant soumises à la juridiction du travail, conformément aux art. 2 et 3 LJT (GE.2017.0218 et réf. cit.). Il n'y a pas lieu de s'éloigner de cette jurisprudence constante et les premiers juges étaient compétents pour connaître du litige opposant les parties compte tenu de la valeur litigieuse.

3. 3.1 L'appelant invoque une violation de la maxime des débats, le jugement entrepris contenant, selon lui, de nombreuses constatations portant sur des faits n'ayant été allégués par aucune des parties. 3.2 Dans les procès régis par la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC), les parties portent la responsabilité (presque) exclusive de l'établissement des faits et doivent présenter leurs allégués et leurs offres de preuve dans les formes et en temps utile selon la procédure applicable. À défaut, le tribunal ne tient pas compte dans son jugement des faits qui ne sont pas allégués et prouvés (Halldy, Commentaire romand, Code de procédure civile [ci-après : CR-CPC], 2 e éd., 2019, n. 3 ad art. 55 CPC ; CACI 20 octobre 2015/547). Ainsi, il incombe au demandeur d'alléguer les faits (art. 221 al. 1 let. d CPC), d'indiquer, pour chaque allégation de fait, les moyens de preuve qu'il propose (art. 221 al. 1 let. e CPC) et de le faire en temps utile, c'est-à-dire en principe dans la demande (cf. art. 229 al. 1 et 2 et 317 al. 1 CPC, « fardeau de l'allégation »). La prise en considération des faits non allégués apparaît admissible sous certaines conditions, soit lorsque les faits prouvés non allégués s'inscrivent dans le cadre de ce qui a été allégué (Hurni, Berner Kommentar, art. 1-149 ZPO, 2012, n. 36 ad art. 55 CPC) ou lorsque la conséquence juridique ainsi démontrée est couverte par les prétentions invoquées (Schenker, Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO), Baker & McKenzie (éd.), 2010, n. 12 ad art. 55 CPC ; en ce sens : Hohl, Procédure civile, t. I, 2 e éd. 2016, pp. 213-214 ; TF 4A_195/2014 du 27 novembre 2014 consid. 7.2, non publié à l'ATF 140 III 602 ; ATF 142 III 462 consid. 4.3, SJ 2016 I 429, qui se réfère, sans les remettre en cause, aux hypothèses susmentionnées visées par l'arrêt 4A_195/2014 précité, lesquelles n'entraient pas en considération dans le cas d'espèce). Par ailleurs, la question du degré de précision de l'allégation donne forcément lieu à interprétation. Les exigences au sujet de l'allégation découlent d'une part des éléments constitutifs de la règle de droit sur laquelle le demandeur

fonde sa prétention, d'autre part du comportement de la partie adverse durant la procédure. Une partie peut se contenter, dans un premier temps, d'alléguer les faits pertinents en indiquant ses traits ou contours essentiels qui les caractérisent usuellement dans la vie courante. Les faits pertinents doivent être énoncés de façon suffisamment précise pour pouvoir être prouvés et pour permettre à la partie adverse de motiver sa contestation ou administrer la preuve contraire. Dans un deuxième temps, si la partie adverse conteste les faits, la première partie doit les exposer de façon plus précise, et non pas seulement dans leurs traits essentiels, de telle sorte qu'ils puissent faire l'objet de preuves. La doctrine germanophone utilise pour la charge qui incombe à la partie dans la première phase le terme de « Behauptungslast » et pour la charge qui lui incombe dans la deuxième phase le terme de « Substantiierungslast » (Jeannin/Bohnet, Les pièges du fardeau de l'allégation en procédure civile, in Jusletter 16 novembre 2015, p. 4 et les réf. citées ; TF 4A_195/2014 précité consid. 7.3.2). 3.3 3.3.1 En l'espèce, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'entre mars et mai 2000, alors qu'il avait postulé pour un emploi de ministre auprès [...], il a vivement désapprouvé la nomination d'un autre candidat que lui, alors que cet élément n'aurait été allégué par aucune des parties. Or l'intimée a allégué que le départ de l'appelant de la paroisse [...] s'était fait dans les plus grandes tensions, le demandeur n'ayant pas supporté qu'on lui ait préféré un autre candidat dans la paroisse – voisine – de [...]. Les termes « qu'on lui ait préféré » sont dénués de toute équivoque et ne peuvent être compris autrement que dans le sens que l'appelant avait déposé sa candidature pour le poste de ministre auprès [...]. Le fait a dès lors été régulièrement allégué. En outre, il ressort expressément des courriers des 31 mars et 11 mai 2000 (par exemple : « il n'y avait pas d'autre candidat pour ce poste », « mon nom figurait en tête de liste » ou « opposé un refus catégorique à ma candidature ») que l'appelant s'est porté candidat à [...] et que sa candidature n'a pas été retenue. 3.3.2 Pour les mêmes motifs, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que R._____ avait adressé un courriel au demandeur le 6 avril 2013. Le jugement mentionne que, par courriel du 6 avril 2013, l'intéressée s'est adressée en ces termes à l'appelant « Hello, (sic) bien rentré ? alors pour ce retour dans le culte demain tu viens ? avec ou sans jeune ? tu intervies toujours ? R._____ ». Ce courriel ressort de la pièce 124, produite par l'intimée, intitulée « Courriel du demandeur à R._____ du 7 avril 2013 » et se trouve au pied du courriel mentionné dans le bordereau, le second répondant au premier. L'intégralité de la pièce 124, à savoir le message de R._____ du 6 avril 2013 et la réponse de l'appelant du 7 avril 2013, est pertinente pour établir que la collaboration avec le demandeur a été émaillée de difficultés importantes tout au long de son ministère au service de l'I._____. 3.3.3 L'appelant prétend encore que les premiers juges ne pouvaient pas reproduire des passages du courrier du 23 avril 2015 par lequel l'intimée a confirmé la résiliation des rapports de travail sans que les passages en question aient été allégués par renvoi au texte littéral de la pièce. Cet argument tombe à faux dès lors que, lorsque le contenu d'une pièce est invoqué, il suffit de s'y référer en produisant la pièce et il n'est pas nécessaire de reproduire son contenu dans les écritures (ATF 133 III 675, RSPC 2008 8, cité par Haldy, CR-CPC, n. 5 ad art. 55 CPC ; CACI 11 février 2016/97 consid. 4.2). Au demeurant, la pièce en question a été produite par l'appelant lui-même à l'appui des allégués concernant l'entretien du 23 avril 2015 et la résiliation qui lui a été signifiée (all. 70 à 73). Il se trouve que cette lettre vient contredire l'allégation suivante de l'appelant (all. 74), selon laquelle les motifs de la résiliation ne lui auraient pas été communiqués. Or l'appelant ne peut pas de bonne foi prétendre à une lecture partielle d'une pièce au motif qu'elle jouerait également en sa défaveur. Pour tous

ces motifs, les moyens concernant la violation de la maxime des débats sont mal fondés. 4. 4.1 L'appelant invoque qu'un certain nombre de faits ont été constatés de manière inexacte. 4.2 Ainsi, il serait inexact de prétendre que le demandeur avait souscrit à tout le moins un emprunt auprès d'un paroissien (consid. 5 du jugement entrepris). Là encore, l'argument est abusif dès lors que l'appelant a reconnu lui-même avoir emprunté à trois paroissiens et les avoir intégralement remboursés. En particulier, il a indiqué, dans ses déterminations du 12 janvier 2017 ad allégué 139 « Contesté, en ce sens que ce n'est qu'à trois de ses paroissiens que le demandeur avait emprunté de l'argent et que ces paroissiens avaient été intégralement remboursés ». Il en va de même s'agissant de la mention faite au jugement selon laquelle « en date du 7 janvier 2015, le Conseil régional a entendu le demandeur » (considérant 16e p. 13), dès lors qu'à l'allégué 62 de sa demande du 29 février 2016, l'appelant a lui-même allégué qu'en date du 7 janvier 2015 lui et le président du Conseil régional « se sont entretenus ». Or on ne discerne aucune distinction sémantique majeure entre « être entendu » et « s'entretenir », le second impliquant nécessairement le premier. Au demeurant, s'il fallait considérer que le président ne représentait pas le Conseil régional lors de cet entretien, l'absence d'audition du 7 janvier 2015 demeurerait alors sans incidence sur l'issue du litige au vu des considérants ci-dessous. Les moyens relevant de l'art. 310 let. b CPC sont manifestement mal fondés. 4.3 L'appelant voit également une lacune dans l'établissement des faits, au motif que les premiers juges n'ont pas indiqué que l'ORH n'avait pas entendu les témoins selon la liste qu'il lui avait fournie le 14 février 2015. Or, comme le relève précisément l'appelant, il s'agit d'un fait négatif si bien qu'il est insolite de demander que le jugement soit complété pour en tenir compte. Il suffit de constater que le jugement retient dans les faits que, par courriel du 14 février 2015, le demandeur a fourni à l'ORH une liste de témoins à entendre au sujet du [...], sans qu'il soit nécessaire de mentionner expressément que l'instruction n'a pas révélé que l'ORH y aurait donné suite. Le moyen est mal fondé. 5. 5.1 L'appelant fait valoir une violation de son droit d'être entendu dans le cadre de la résiliation des rapports de travail, lesquels relèvent du droit public. Il rappelle que le droit d'être entendu comprend celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, le droit d'avoir accès au dossier et le droit de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 218, consid. 2.3 ; TF 8C_320/2016 du 13 mars 2017 consid. 5.2). Les premiers juges auraient retenu à tort que l'appelant avait pu exprimer son point de vue à plusieurs reprises, tant oralement que par écrit. Il conteste avoir été entendu par le Conseil régional le 7 janvier 2015 et soutient que, lors de l'entretien du 9 février 2015 avec l'ORH, il n'aurait jamais été question de licenciement. Il admet qu'une enquête a été diligentée entre le 16 février 2015 et le 11 mars 2015 par N._____, lequel a rencontré le [...], R._____, un pasteur, des catéchètes, la secrétaire paroissiale et des anciens conseillers de paroisse, ainsi que le conseil régional, mais soutient qu'il ne se serait pas vu offrir la possibilité de participer à ces auditions, ni même n'aurait eu la possibilité de se déterminer sur le résultat de ces auditions, n'ayant plus aucune nouvelle jusqu'à sa convocation à l'entretien de licenciement du 23 avril 2015. Or, selon l'appelant, si le licenciement n'était pas encore certain et établi lors de l'entretien du 9 février 2015, cela signifierait nécessairement que les éléments de faits considérés comme déterminants par l'intimée pour la décision de licenciement seraient ceux ayant été recueillis au cours de ce que l'intimée qualifie d'« enquête », soit lors de l'instruction menée après l'entretien du 9 février 2015. Le fait de ne pas avoir pu participer à celle-ci constituerait d'après lui une violation particulièrement grave et crasse de son droit d'être entendu. 5.2 5.2.1 Le droit d'être entendu est un principe

fondamental, qui doit toujours être respecté avant qu'une collectivité publique ne prenne une mesure de licenciement, que celle-ci prenne la forme d'une décision ou d'une résiliation. Il constitue un droit et une garantie de procédure, avec un aspect de droit de la personnalité garantissant à un particulier le droit de participer à une prise de décision touchant sa position juridique (TF 8C_861/2012 consid. 5.2). Il lui permet de s'expliquer en exposant ses arguments de fait et de droit (Wylér/Briguet, *La fin des rapports de travail dans la fonction publique*, Berne 2017, p.22). S'agissant des fonctions publiques cantonales et communales, le contenu du droit d'être entendu et les modalités de sa mise en oeuvre sont déterminés en premier lieu par les dispositions de droit cantonal de procédure (ATF 134 I 159 consid. 2.1.1 ; TF 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.1, non publié in ATF 136 I 39). Ainsi, s'agissant du droit constitutionnel vaudois, au titre des « Garanties générales de procédure », l'art. 27 al. 2 Cst. VD offre les mêmes garanties que celles découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101) (TF 2P.77/2003 du 9 juillet 2003 consid. 2). Le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer. Ce droit ne peut pas être déterminé de manière générale, mais doit être défini au regard des intérêts concrètement en jeu. Le principe directeur est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (TF 8C_269/2013 du 25 février 2014 consid. 5.2). Ainsi, en matière de rapports de travail de droit public, il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire. Sauf cas d'urgence, le collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections. La doctrine admet qu'en l'absence de délai uniformisé, un délai de 8 à 10 jours est raisonnable (cf. TF 8C_176/2015 du 9 février 2016 consid. 2.2 et 8C_417/2014 du 17 août 2015 consid. 3.2.1; Gabrielle Steffen, *Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?*, in RJN 2005, pp. 51 ss, plus spécialement p. 64). Dans l'arrêt 8C_615/2016 du 15 juillet 2017, le Tribunal fédéral a considéré que le droit d'être entendu d'un fonctionnaire, qui s'était vu remettre, au moment même de la réunion pour laquelle il avait été convoqué la veille, une décision de licenciement rédigée d'avance, sans qu'il n'ait été informé au préalable de l'objet de l'entretien et bien qu'il ait reçu trois avertissements par le passé et qu'il savait que son employeur était insatisfait de ses prestations professionnelles, était violé et que cette violation présentait une gravité telle qu'elle empêchait toute réparation devant l'autorité de recours. Le droit d'être entendu est violé lorsque le licenciement est dans les faits déjà certain et établi avant même d'entendre l'employé concerné (TF 8C_340/2014 du 15 octobre 2014 consid. 5.2). En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (TF 8C_329/2016 du 2 septembre 2016 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (TF 8C_258/2014 du 15 décembre 2014 consid. 7.2.4). Ainsi, le travailleur doit parfois pouvoir déduire seul que l'état de fait reproché aura des conséquences juridiques (TAF A-76/2009 du 24 août 2009 consid. 7). Néanmoins, lorsqu'une décision de mettre fin aux rapports de service est prise sans que son destinataire n'ait été préalablement invité à se déterminer à son propos, cette seule circonstance suffit en principe à entraîner l'annulation de la décision rendue à ce sujet (TF 8C_413/2014 du 17 août 2015 consid. 3.2.1 et 3.2.2).

S'agissant de la forme, le droit constitutionnel fédéral et la jurisprudence ne posent pas d'exigence particulière, de sorte que son exercice peut intervenir par une audition ou par le dépôt de déterminations écrites (Wyler/Briguet, op. cit., p. 24). Une autre composante du droit d'être entendu est l'obligation de l'autorité de motiver sa décision. La motivation est considérée comme suffisante lorsque l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle se fonde pour rendre sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse comprendre la portée de celle-ci et la contester en connaissance de cause ; l'autorité peut toutefois se limiter aux questions décisives pour l'issue du litige, de sorte qu'elle n'est pas tenue de se prononcer sur tous les moyens soulevés par les parties (TF 8C_261/2016 du 27 juin 2016 consid. 3.1). Dans la fonction publique, le droit d'être entendu comprend le droit de prendre connaissance du dossier et plus particulièrement de toutes les pièces sur lesquelles la décision repose (Gabrielle Steffen, op. cit. p. 58).

5.2.2 Le droit d'être entendu étant une garantie constitutionnelle de caractère formel, sa violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recourant sur le fond (ATF 135 I 279 consid. 2.6.1 ; ATF 132 V 387 consid. 5.1). La question de la réparation de l'omission du droit d'être entendu dans le cadre du recours se pose. La réparation signifie alors que l'affaire n'a pas besoin d'être envoyée à l'instance de décision, mais suivrait son cours au niveau de l'instance de recours, puisque le fait d'entendre l'intéressé à ce niveau « réparerait » l'omission de l'autorité qui a rendu la décision. Selon l'opinion majoritaire, une réparation n'est possible que si l'autorité de recours peut revoir librement, avec plein pouvoir d'examen, toutes les questions qui auraient pu être soumises à l'autorité inférieure (Gabrielle Steffen, op. cit. p. 61 et références citées), ce qui est le cas de la cour de céans. En droit de la fonction publique, la jurisprudence admet qu'une violation du droit d'être entendu peut être liquidée par une indemnisation (cf. TF 8C_417/2014 précité consid. 5.1; 8C_158/2009 précité consid. 6.6, non publié in ATF 136 I 39). L'indemnisation peut intervenir alors même que le statut ne le prévoit pas expressément (TF 8C_413/2014 précité consid. 5.1), voire par une application analogique des dispositions de droit privé sur le licenciement abusif (TF 8C_861/2012 précité consid. 6.2). Il convient ainsi de tenir compte de toutes les circonstances, telles la bonne marche de l'administration ou du service, les compétences et les lacunes de la personne concernée et la violation éventuelle de ses devoirs de service. Cette indemnisation s'inscrirait dans une fourchette n'excédant pas douze à vingt-quatre mois, qui semble être le maximum de ce qui est prévu par certains statuts de fonction publique (Wyler/Briguet, op. cit., p. 32ss).

5.3 5.3.1 En l'espèce, les événements antérieurs à décembre 2014 ont été minutieusement repris par les premiers juges et révèlent la tension existant au sein de la paroisse [...]. Ils demeurent cependant sans incidence s'agissant du respect du droit d'être entendu de l'appelant dans le cadre de la procédure qui a conduit à la résiliation des rapports de travail. Ce qui est déterminant, par contre, c'est le fait que, le 18 décembre 2014, l'appelant a indiqué aux conseillers paroissiaux qu'il y avait fort à craindre que le [...] « opte pour [son] licenciement immédiat », comme il l'avait fait pour son épouse, étant donné qu'il était sous le coup d'un avertissement. Il avait alors pleinement conscience de l'enjeu de la procédure qui allait se dérouler. Début janvier 2015, le [...] a rendu son rapport, lequel constatait l'échec de la collaboration entre l'appelant et R. _____ et laissait ouverte la question de savoir si un pasteur ou les deux devaient quitter la paroisse et, le cas échéant, lequel. L'appelant s'est déterminé sur ce rapport par courrier du 10 janvier 2015. A ce stade, il était clair pour lui que la fin de ses rapports de travail était l'une des solutions envisagées dès lors qu'il se disait prêt à défendre la continuité de son engagement et qu'il attirait l'attention du [...] sur sa

situation familiale – y compris financière –, dont il estimait qu’il fallait tenir compte. L'appelant déplorait encore en substance que le rapport ne précisait pas qui supportait la responsabilité de l'échec de la collaboration entre R. _____ et lui. Il indiquait qu'en « prétendant ne pas prendre parti, [les] conclusions [du [...]] ne font hélas que conforter la confusion ». Or, lors de l'entretien de février 2015, l'ORH a informé l'appelant qu'elle allait s'entretenir avec diverses personnes afin d'examiner la situation. La question d'un éventuel licenciement n'a pas été formellement abordée lors de cet entretien mais, sur la base du rapport rendu par le Conseil régional et comme exposé ci-dessus, l'appelant s'attendait à ce qu'il soit mis un terme à la collaboration entre lui et R. _____. Entre février et mars 2015, le responsable ORH s'est entretenu avec diverses personnes au sujet des problèmes que rencontrait la [...]. L'appelant a ensuite été convoqué à un entretien en date du 23 avril 2015 lors duquel l'intimée lui a signifié son licenciement. Dès lors que ce licenciement a été signifié à l'issue d'une enquête menée par l'ORH et qu'avant celle-ci l'issue de la collaboration entre les ministres [...] n'était pas certaine, on doit considérer que les éléments recueillis par N. _____ ont eu une incidence sur la décision de résiliation des rapports de travail avec l'appelant. Or l'intimée n'a pas donné à l'appelant l'occasion de se déterminer sur les éléments – déterminants – rassemblés pendant cette phase « d'instruction ». Dans ces circonstances, même si l'insatisfaction de l'intimée au sujet des prestations professionnelles et personnelles de l'appelant était connue de ce dernier, cela ne suffit pas dans le cadre de rapports de droit public et l'on peut admettre une violation du droit d'être entendu. La réparation en deuxième instance n'est pas envisageable dès lors que la Cour de céans ne dispose pas des éléments de fait propres à l'enquête qui a été diligentée par l'ORH. La violation du droit d'être entendu ne peut dès lors être réparée que par le biais d'une compensation financière, si tant est qu'elle soit justifiée au regard de l'ensemble des circonstances, conformément aux principes exposés ci-dessus.

5.3.2 Les premiers juges ont retenu que, de par son activité de pasteur, l'appelant occupait une position particulière et se devait d'être irréprochable. Comme relevé par les premiers juges, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté en appel, son parcours auprès de la défenderesse a été long, mais pas sans « embûches ». Il ressort des pièces au dossier, plus particulièrement des écrits de l'appelant, que celui-ci avait un caractère difficile, voire incompatible avec sa mission d'homme d'Eglise. Il avait une attitude impropre à la collaboration, refusant de coopérer avec ses collègues ou ses supérieurs lorsque cela n'allait pas dans son sens, ce qui se manifestait par exemple dans ses refus à plusieurs reprises de se présenter à une convocation de ses supérieurs. L'appelant est également allé jusqu'à contacter personnellement la personne responsable du calendrier édité par la défenderesse pour critiquer son travail en des termes durs (« comment donc osez-vous prétendre mettre à notre disposition "un produit de qualité ?" », « je vous laisse donc maintenant à la vanité de votre satisfaction »), puis, interpellé par l'ORH de la défenderesse sur sa manière de communiquer, a refusé de s'expliquer sur le contenu de ses correspondances. Ce genre de comportement dénote chez A.Z. _____ une tendance à endosser le rôle d'autorité suprême mais à refuser toute autre forme d'autorité que la sienne et celle de Dieu. A plusieurs occasions il a reproché à ses supérieurs de vouloir le remettre à l'ordre, considérant que cette tâche ne leur incombait pas. Sa lettre du 17 janvier 2011, la teneur de son courriel du 14 avril 2013 ou encore les termes utilisés dans la plupart de ses courriels (« autoritarisme croissant », « termes aussi autoritaires », « pensez-vous réellement pouvoir aider nos paroisses à coups de convocations, de directives et de remises à l'ordre ? », « dérive autoritaire », « je ne me rendrai à aucune convocation qui aurait le caractère d'un règlement de compte ou d'une

remise à l'ordre » ; « je ne suis ni votre enfant, ni votre élève, ni votre "petit soldat" », en sont les démonstrations. Il pouvait même se montrer agressif et avoir des réactions très vives lorsque les choses n'allaient pas dans son sens, s'emporter exagérément, ou interférer dans le cadre de décisions qui ne le concernaient pas, notamment lorsque son épouse s'est vu refuser un stage. Il a également utilisé des termes inquiétants lorsqu'il s'est dressé contre son licenciement, indiquant que la défenderesse apprendrait « bientôt à [ses] dépens que l'on ne se moque pas impunément des fidèles et des ministres en l'Eglise du Christ ».

Comme les premiers juges, il faut considérer que la forme et le ton utilisés dans ses écrits choquent par leur violence et l'appelant n'avait de cesse de se justifier en remettant la faute sur l'autre. Ses courriers prolixes et parfois dénigrants démontrent une adaptation difficile au poste de pasteur et il avait d'ailleurs donné une mauvaise image de l'église, ce qui lui avait valu des avertissements et des remises à l'ordre. L'intimée, de son côté, a d'une part toléré les premiers débordements de l'appelant en lien avec son addiction aux jeux et l'a même soutenu en lui apportant une aide financière, puis a réagi avec sérieux pour contenir les problèmes engendrés par son difficile caractère et a mis en place deux médiations qui n'ont pas suffi à apaiser la situation. Il convient ainsi, par application analogique des dispositions sur le licenciement abusif, de tenir compte de toutes ces circonstances et des fautes concomitantes de l'appelant dans la fixation de l'indemnisation en faveur de l'appelant dans le cadre de la violation de son droit d'être entendu. Aussi, eu égard aux éléments exposés ci-dessus, il se justifie d'allouer à l'appelant, à titre de réparation de la violation de son droit d'être entendu, un montant net de 10'000 fr., correspondant environ à un mois de salaire, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015.

6. L'appelant fait enfin valoir une violation des principes de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. Il relève qu'en droit public, il appartient à l'employeur d'établir l'existence d'un motif objectif de résiliation. En l'espèce, selon l'appelant, le motif réellement causal pour le licenciement n'est pas suffisamment établi, et l'intimée échoue dans l'apport de la preuve que le licenciement serait intervenu en raison d'un motif suffisant au regard des exigences prévalant en droit public. Toutefois, compte tenu des éléments développés ci-dessus (consid. 5.3.2 supra) s'agissant de la faute concomitante de l'appelant justifiant de pondérer l'indemnité pour la violation de son droit d'être entendu, le grief n'a plus de substance. Pour le surplus, on peut renvoyer au considérant IV.c du jugement entrepris, qui est complet et convaincant sur ce point.

7. 7.1 Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être partiellement admis en ce sens qu'un montant net de 10'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2015 doit être octroyé à l'appelant à titre d'indemnisation pour la violation de son droit d'être entendu.

7.2 Selon l'art. 318 al. 3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance. En l'espèce, le montant de 10'000 fr. alloué à l'appelant ne représente que 7% du montant qu'il réclamait à titre d'indemnité. En conséquence, l'appelant obtient si partiellement gain de cause sur ce point qu'il ne se justifie pas de revoir la question des frais et des dépens du jugement entrepris.

7.3 En deuxième instance, l'appelant obtient gain de cause sur le grief de la violation de son droit d'être entendu, mais dans une très faible mesure, et succombe s'agissant de ses autres prétentions. Aussi, les frais judiciaires, arrêtés à 2'375 fr. 20 (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant par 1'980 fr. et à la charge de l'intimée par 395 fr. 20 (art. 106 al. 2 CPC). L'intimée devra verser à l'appelant la somme de 395 fr. 20 à titre de restitution partielle de l'avance de frais de deuxième instance. La H. _____ n'était pas concernée par l'appel, de sorte qu'elle n'a pas à en

supporter les frais. L'appelant devra en outre verser à l'intimée 4'000 fr. à titre de dépens réduits, compte tenu de la nature et des caractéristiques de la cause, des écritures déposées par l'intimée ainsi que de la valeur litigieuse (art. 3 al. 2 et 7 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile ; BLV 270.11.6]). La H. _____ ayant « adhéré » aux conclusions de l'appelant, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens au sens de l'art. 24 al. 1 TDC.

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