

VD_FINDINFO Jug / 2015 / 507 vom 29. Oktober 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-10-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2015___507

FR: VD_FINDINFO Jug / 2015 / 507 du 29 octobre 2015

IT: VD_FINDINFO Jug / 2015 / 507 del 29 ottobre 2015

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, INVALIDITÉ PERMANENTE, HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE, TORT MORAL, DOMMAGES-INTÉRÊTS, PERTE DE GAIN | 328 CO, 49 CO, 2 al. 1 LPers-VD, 5 al. 3 LPers-VD, 57 al. 1 LPers-VD, 61 LPers-VD

Erwägungen

E. 1

du Code des Obligations suisse du 30 mars 1911 (CO ; RS 220), applicable à titre de droit cantonal supplétif en vertu de l'article 61 alinéa 2 LPers-VD, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de durée indéterminée sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Conformément à l'article 337c alinéa 3 CO, le juge peut de surcroît condamner l'employeur qui a résilié immédiatement le contrat sans justes motifs à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO). Cette indemnité est due, sauf cas exceptionnel, pour tout congé immédiat injustifié. Selon l'article 57 alinéa premier LPers-VD, le contrat prend automatiquement fin dès le jour précédant le droit à une prestation d'invalidité totale et définitive. L'article 58 alinéa deux du règlement général d'application de la LPers du 9 décembre 2002 (RLPers-VD ; RSV 172.31.1) précise que dans tous les cas, le droit au salaire cesse dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide conformément aux dispositions de la Loi sur la Caisse de pensions du 18 juin 1984 (LCP ; RSV 172.43), qui indiquait, à son article 54, qu' « est définitivement invalide l'assuré qui est durablement incapable, ensuite de maladie ou d'accident, de remplir tout ou partie de sa fonction ou d'une autre fonction de substitution et dont le salaire est réduit ou supprimé à titre définitif ». Dès lors que le contrat de travail prend fin, de par la loi, avant la résiliation des rapports de travail, le travailleur ne peut faire valoir des prétentions à l'encontre de son ancien employeur ni sur la base de l'article 337c alinéa 1 CO, ni sur celle de l'article 337c alinéa

E. 3

CO. Le fait que la décision de la CPEV admettant l'invalidité soit postérieure à la résiliation du contrat de travail par l'employeur est à cet égard sans pertinence (CREC I 13 mai 2011/175). Ainsi, l'invalidité totale et définitive s'oppose objectivement à la continuation des rapports de travail, de sorte que le congé donné à un employé postérieurement à la date à laquelle il a été reconnu entièrement invalide est nul (TF 8C_910/2011 du 27 juillet 2012, consid. 3.2). c) En l'espèce, par décision du 21 juillet 2011 (pièce 39), la CPEV a mis le demandeur au bénéfice d'une rente d'invalidité totale avec effet au 1^{er} février 2011, soit trois jours avant le licenciement immédiat pour justes motifs intervenu le 4 février 2011.

Force est ainsi de constater que le contrat de travail a pris fin, ex lege, soit sans manifestation de volonté, en date du 1^{er} février 2011. Il n'est dès lors pas nécessaire de déterminer si, en l'espèce, la résiliation immédiate des rapports de travail était justifiée ou non. Par surabondance, l'on relèvera qu'au dernier état des conclusions du demandeur, il n'était plus question de prétentions liées aux conséquences du licenciement immédiat pour justes motifs. Il en découle que le demandeur a déjà tenu compte des arguments du défendeur concernant les conséquences d'une invalidité définitive sur la décision de licenciement immédiat du 4 février 2011. En outre, la question soulevée par le demandeur dans son courrier du 28 février 2012 tendant à savoir si l'invalidité provisoire ou définitive, n'a plus lieu de se poser. Il a en effet reconnu, dans un courrier du 6 mars 2014, que « toute réinsertion, même partielle [était] exclue à titre médical ». À la lumière des éléments qui précèdent, la conclusion du demandeur tendant à la constatation de la nullité de la décision de licenciement immédiat pour justes motifs rendue le 4 février 2011 par le Chef du SPJ est admise. III. a) La nullité de la décision de licenciement immédiat pour justes motifs ne saurait toutefois mettre fin au litige. Au contraire, le demandeur a articulé différents moyens fondant ses prétentions en réparation du dommage subi. Ainsi, demeurent litigieuses l'existence d'actes de harcèlement psychologique et les prétentions en réparation du dommage qui en découlent. Le défendeur a par ailleurs reconnu, à l'audience du 29 février 2012, qu'une partie des conclusions de la demande concernaient une atteinte à la personnalité prétendument exercée avant le licenciement. Le demandeur invoque avoir été victime de harcèlement psychologique (mobbing) de la part de son supérieur direct, I. _____, depuis 1999, date à laquelle ce dernier a été désigné en qualité d'adjoint au Chef de service. Il aurait ainsi été brisé et injustement humilié. À ce titre, et au vu des dernières conclusions telles que précisées dans le courrier de son conseil du 9 décembre 2014, le demandeur prétend à une indemnité pour réparation du tort moral s'élevant à 199'999 fr. 10. Le défendeur, pour sa part, admet que des tensions existaient au sein du service mais qu'elles ne sont en aucun cas constitutives d'actes de harcèlement psychologique. b) Selon l'article 5 alinéa 3 LPers-VD, le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing. La protection de la personnalité des collaborateurs de l'administration cantonale est également régie par le règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH ; RSV 172.31.7). La jurisprudence admet que les articles 28 et 328 CO qui protègent la personnalité du travailleur trouvent application par analogie en droit public [CREC I 13 mai 2011/175, c. 4 b) aa) et les références citées]. L'article 328 CO protège le travailleur contre les actes de harcèlement psychologique, aussi appelé mobbing, au travail. La notion de mobbing est identique en droit privé et en droit public du travail (Wylér Rémy / Heinzer Boris, Droit du travail, 3^{ème} édition, Berne 2014, p. 349 et les réf.). Le Tribunal fédéral la définit comme « un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne (la cible) sur son lieu de travail (...). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussé jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée » (Wylér/HEINZER, op.cit., pp. 348-349 et les réf.). Les attaques de mobbing ne sont pas virulentes, mais au contraire de faible intensité. Il peut s'agir d'actes banals, comme ne pas

saluer quelqu'un, l'interrompre, ne pas tenir compte de ce qu'il dit ou terminer une conversation au moment où il veut y prendre part. Le mobbing peut aussi prendre la forme de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité de son travail ou de la prise à partie systématique du travailleur concerné. Ainsi, ce n'est pas l'intensité des propos mais le caractère répétitif qui fonde l'illicéité du mobbing. Ce dernier a pour conséquence de porter une atteinte psychologique à la personnalité du travailleur, lequel doutera de lui, tombera malade, voire sombrera dans une dépression nerveuse (C hambre des Recours 27 septembre 2005/732, c. 4a). Le harcèlement 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_680/2012, du 7 mars 2013, c. 5.2). . c) En l'espèce, le Tribunal constate en premier lieu que les faits reprochés se sont déroulés sur plus de dix ans, à savoir de 1999 jusqu'au licenciement du demandeur, en 2011. Durant cette période, tous les témoins font état de difficultés relationnelles entre le demandeur et son supérieur direct. Il ressort également des témoignages que l'ambiance de travail n'était pas bonne et que M. I._____ participait largement à sa détérioration. La volonté de rupture du supérieur direct du demandeur avec « l'ère » de son prédécesseur, M. K._____, a été ressentie par plusieurs collaborateurs. Ainsi, le témoin N._____ a déclaré que M. I._____ ne supportait pas que l'on se réfère à M. K._____ et qu'il avait mentionné à plusieurs reprises que « l'ère K._____ était terminée ». Le témoin F._____ a quant à elle déclaré que M. I._____ aurait bien voulu renvoyer tout le monde à son arrivée. Comme cela n'était pas possible, il tendait des pièges aux collaborateurs, en ce sens qu'il donnait un ordre puis prétendait qu'il avait demandé le contraire. Ces deux témoins ont pris leur retraite, respectivement en 2005 et 2008, de manière anticipée. M. N._____ est parti trois mois plus tôt que la date prévue notamment en raison du comportement de M. I._____. Avant son départ à la retraite, Mme F._____ avait, à l'instar du demandeur, fait appel au Groupe Impact. La possibilité d'une retraite anticipée ne s'offrait en revanche pas au demandeur, plus jeune que ses deux collègues. À plusieurs reprises, il a néanmoins exprimé son souhait de changer de service, notamment par une note de service à l'attention de M. I._____ et à l'occasion d'un bilan annuel concernant les conflits au travail, bilan que le supérieur hiérarchique du demandeur ne semblait faire que tous les trois ou quatre ans. La hiérarchie n'a cependant pas donné suite aux requêtes du demandeur. En outre, bien qu'il ne soit pas prouvé que M. I._____ ait passé les notes de service du demandeur concernant un changement de service et le comportement de son supérieur à la broyeuse à papier sous ses yeux, il n'en demeure pas moins qu'il ne se souciait pas des revendications de ses collaborateurs. Ainsi, le témoin F._____ a expliqué que les lettres de griefs qu'elle lui avait adressées étaient restées lettre morte et n'avaient jamais été abordées. De même, I._____ avait déclaré au témoin G._____ que si les chefs de groupe avaient un problème, il ne fallait pas qu'ils viennent régler leur litige chez lui, car il ne voulait pas en assumer la responsabilité. Les collaborateurs entendus en cours de procédure ont unanimement déclaré qu'ils avaient, eux aussi, fait l'expérience du comportement déstabilisant d'I._____. Il rabaisait les collaborateurs, par exemple en faisant remarquer au témoin F._____ qu'il ne savait pas comment elle pouvait engager du personnel sans avoir suivi une formation universitaire, ou encore en hurlant sur le témoin B._____ et en lui reprochant ensuite qu'elle ne savait pas gérer les conflits. Selon ce témoin, la situation était telle, qu'elle avait peur de sortir de son bureau, redoutant les remarques de son supérieur. On soulignera que cette manière de faire est également

rapportée par le demandeur. Tous s'accordent également à dire qu'I._____ semait la confusion en donnant des ordres et en affirmant ensuite le contraire. Les collaborateurs, ne sachant plus sur quel pied danser, avaient souvent l'impression d'appliquer des décisions incorrectes et ne pouvaient en référer à leur supérieur hiérarchique, la discussion avec celui-ci paraissant tout simplement impossible. Le conflit entre le demandeur et son supérieur direct était notoire dans le service, de sorte que le premier cité semble avoir été particulièrement visé par le comportement décrit ci-dessus. Tout comme le témoin B._____, il ne sortait pas de son bureau lorsqu'I._____ était présent. Il devait justifier tous ses déplacements professionnels alors qu'il n'avait jamais triché sur ses heures de travail. Dès qu'il sortait, son supérieur hiérarchique lui demandait où il allait. Cette surveillance accrue, a sans nul doute été humiliante pour le demandeur. Ceci d'autant plus qu'elle n'a semble-t-il été réservée qu'à certains collaborateurs, et particulièrement au demandeur. Ainsi, lorsque des cas de tricherie sur le timbrage dans le service ont été découverts, le demandeur les a dénoncés à son supérieur hiérarchique. Il a déclaré s'être ainsi « mis dans le rouge », car cela n'avait pas plu à I._____. Le témoignage de Mme Q._____ confirme ce qui précède. Elle avait en effet évoqué ces problèmes de timbrage avec I._____, lequel lui avait dit qu'il faisait pleinement confiance aux collaborateurs visés. Elle a expliqué avoir compris à demi-mot qu'elle avait intérêt à se taire si elle ne voulait pas perdre son travail, et avait conseillé au demandeur de faire attention lorsqu'elle avait appris qu'il avait également connaissance de ces irrégularités. Il ressort de ce qui précède que le demandeur a très vraisemblablement été pris pour cible par son supérieur hiérarchique. En effet, la tricherie sur le timbrage représente un manquement grave au devoir de fidélité de l'employeur (cf. notamment TRIPAC, TR10.029601 du 18 juillet 2012, consid. B. c) et réf. cit.). L'absence de réaction du supérieur hiérarchique face à ces agissements détonne par rapport à l'acharnement avec lequel il s'est attelé à relever chaque faux pas du demandeur, dans le but de le rabaisser et de l'exclure. S'agissant ensuite du retrait de certaines responsabilités, ce sont vraisemblablement des mesures de restructuration qui en sont la cause. Il est également probable que d'autres employés s'en soient vus retirer. Que le demandeur ait mal vécu cette réorganisation n'est certes pas constitutif d'actes de harcèlement psychologique. En revanche, la manière dont le retrait de certaines responsabilités lui a été communiqué peut représenter un acte hostile. À ce titre, le témoin F._____ a indiqué, lors de son audition, qu'elle avait eu connaissance d'un retrait de responsabilités la concernant par l'entremise de l'une de ses subordonnées qui lui avait signifié qu'elle n'était plus leur cheffe. Rien au dossier ne laisse penser que la communication s'est faite différemment à l'égard du demandeur. Or cette façon dénigrante de procéder participe sans nul doute à la volonté I._____ de nuire au demandeur, dans le but, petit à petit, de l'exclure. Quant au processus de licenciement du demandeur, il attente également à sa personnalité. En effet, une première procédure d'avertissement a été ouverte en juin 2010. Sur la seule base des déclarations du demandeur, elle a été clôturée le 4 octobre 2010. À cette occasion, le Chef de service a précisé qu'il traiterait les « griefs relativement graves » formulés par le demandeur à l'égard de l'UJ et de l'ULF. Aucune pièce au dossier ne démontre que tel a été le cas. En revanche, la pression exercée sur le demandeur n'en a été que plus forte et a atteint son paroxysme lors de l'entretien du 1^{er} novembre 2010. Le demandeur s'y est vu proposer de présenter sa démission alors même qu'il n'avait cessé jusque là de démentir les accusations portées à son encontre, notamment s'agissant de la création d'une fausse réquisition de poursuite. En outre, aucun élément du dossier ne laisse penser qu'à ce moment des démarches avaient été entreprises pour éclaircir

les reproches que le demandeur avait formulées à l'égard de l'UAJ et de l'ULF, déjà dans le cadre de la procédure de licenciement ouverte en juin 2010. Dans ce contexte, la proposition faite au demandeur de démissionner est vraisemblablement constitutive d'un acte supplémentaire visant à l'exclure, et qui l'a même brisé puisqu'il a ensuite dû faire face à un épisode dépressif sévère attesté médicalement. L'enquête administrative à son encontre qui a suivi et pour laquelle il a indiqué dans un rapport médical du 31 janvier 2011 (pièce 59) qu'il ne se sentait plus de taille à se battre, n'a fait qu'aggraver son état ; elle marque un niveau de gradation supplémentaire dans travail de sape mis en place pour l'exclure définitivement. À l'ouverture de l'enquête administrative, le Chef de service indiquait que « [...] les déclarations et accusations que vous [le demandeur] avez formulées au sujet de l'UAJ et de l'ULF, voire d'autres unités ou collaborateurs du SPJ [...], nécessitent d'être investigué[s] pour établir la vérité » et que l'enquête était par conséquent « étendue aux autres entités ou collaborateurs du SPJ mis en cause par [le demandeur] comme indiqué ci-dessus » (pièce 19). Force est toutefois de constater que sur les dix-huit pages du rapport, seules trois pages font état des « observations et critiques » du demandeur concernant le fonctionnement du service, et relèvent bien plus de l'analyse de surface que de réelles investigations pour établir la vérité, comme tel aurait dû être le cas. En outre, le rapport mentionne qu'outre le demandeur, l'enquêteur a notamment entendu « le Chef du SPJ, le Chef de l'ULF, la Cheffe de l'UAJ et diverses employées de secrétariats ». Or l'enquêteur a déclaré à l'audience du 22 mai 2013, qu'il avait entendu la secrétaire du service, le supérieur direct du demandeur et le Chef de service, et qu'il n'avait pas pu établir qu'il y avait une réelle animosité à l'encontre du demandeur. Le Tribunal n'est dès lors pas en mesure de déterminer si « diverses employées de secrétariat » ont bel et bien été entendues. Si tel est le cas, et au vu des témoignages recueillis durant la présente procédure, l'on imagine mal que le rapport ait pu aboutir à la conclusion qu'il n'y avait pas d'animosité à l'égard du demandeur de la part de son supérieur. Ce qui précède conforte l'avis du Tribunal, selon lequel l'enquête administrative a exclusivement été dirigée à l'encontre du demandeur sans prendre en considération les doléances de ce dernier, répétées à maintes reprises, à tout le moins depuis juin 2010. Partant, l'atteinte à la personnalité du demandeur n'en est que plus vraisemblable. Le Tribunal constate en outre qu'aucune poursuite pénale n'a été introduite à l'encontre du demandeur. Le rapport de l'enquête administrative laisse pourtant fortement supposer qu'il est l'auteur de la fausse réquisition de poursuite ainsi que de la signature contrefaite apposée sur la plainte pénale « F. L. », et c'est bien sur ces hypothèses que le licenciement est fondé. Il n'appartient pas au Tribunal de déterminer si ces faits sont avérés ou non. En effet, l'on rappellera que la décision de licenciement immédiat pour justes motifs est nulle en raison de l'invalidité définitive du demandeur intervenue antérieurement. Il n'est dès lors pas nécessaire de déterminer si ces faits représentent des justes motifs permettant de licencier le demandeur avec effet immédiat. En revanche, l'absence de poursuites pénales face à des actes constitutifs d'infractions, renforce la conviction du Tribunal selon laquelle ces faits, avérés ou non, ont été utilisés uniquement dans le but d'écarter définitivement le demandeur. Les propos du témoin G. _____ confirment ce qui précède. Selon lui, I. _____, qui n'arrivait pas à régler son problème de relation avec le demandeur, aurait contacté son Chef de service qui aurait ouvert une enquête. Il a ajouté qu'il ne savait pas s'il y avait eu un complot contre le demandeur pour le licencier mais qu'en tous les cas, le Chef de service avait ouvert une enquête et trois personnes étaient contre le demandeur pour faire ressortir des problèmes qui concernaient uniquement ce dernier. Par surabondance, il sied encore de rappeler que

l'expertise graphologique requise en cours de procédure n'a pas permis d'affirmer ou d'infirmer que la signature apposée sur la plainte pénale « F. L. » était bien de la main du demandeur. Cette incertitude ne rend que plus vraisemblable la thèse du demandeur selon laquelle il a été victime d'une « machination ». À tout le moins, en l'absence de preuve, le Tribunal retiendra que cet épisode a manifestement été utilisé comme prétexte pour péjorer la position du demandeur vis-à-vis de son employeur. En outre, ces accusations ont fait l'objet de « bruits de couloirs » aggravant ainsi l'atteinte à la personnalité du demandeur par le maintien d'une pression constante et persistante. Le témoin B. _____ a par exemple déclaré qu'elle avait entendu parler de la fausse signature de la plainte pénale et qu'elle avait eu connaissance d'autres bruits de couloirs s'agissant des griefs soulevés à l'encontre du demandeur, « alors que ceux-ci auraient dû rester confidentiels ». Le témoin Q. _____ a pour sa part qualifié ces rumeurs d' « attentatoires à l'honneur ». Le Tribunal relève enfin que le comportement déstabilisant, voire destructeur, d'I. _____ à l'égard du demandeur, est d'autant plus vraisemblable que le défendeur n'a, à aucun moment de la procédure, souhaité faire entendre un témoignage contraire par l'autorité de céans. Tout au plus s'est-il contenté de celui des Chefs de service successifs. Ainsi, l'actuel Chef de service, H. _____, a déclaré qu'aucun collaborateur ne se plaignait de M. I. _____ et que, par exemple, la stagiaire MPC avait souhaité rester dans l'unité de ce dernier, bien qu'elle ait eu la possibilité de travailler dans un autre service. Ce témoignage indirect ne saurait suffire face aux nombreux témoignages contraires et concordants des autres collaborateurs du SPJ. À la lumière des éléments qui précèdent, le Tribunal de céans estime qu'il existe un faisceau d'indices suffisants pour admettre que le demandeur a été victime de harcèlement psychologique. IV. a) Le demandeur prétend au versement par le défendeur d'une indemnité pour tort moral. Il ressort de son courrier du 9 décembre 2014, dans lequel il conclut à un montant global de 1'284'436 fr., que l'indemnité pour tort moral représente 199'999 fr. 10. Il allègue que l'incapacité de travail dont il est atteint depuis le 2 novembre 2010 trouve sa cause dans le harcèlement, respectivement le comportement, que lui a réservé sa hiérarchie jusqu'à la fin des rapports de travail. Il aurait été brisé et injustement humilié. Le défendeur conclut au rejet des prétentions du demandeur. Il estime que le demandeur n'a jamais fait de démarche pour dénoncer des actes de harcèlement psychologique. Il n'existerait en outre aucun lien de causalité entre le contexte professionnel et l'état de santé du demandeur. b) L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'article 328 CO du fait de son employeur ou d'un autre employé peut, le cas échéant, prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'article 49 alinéa 1 CO (art. 97 al. 1 et art. 99 al. 3 CO, TF 4A_465/2012, du 10 décembre 2012, c. 3.2 et les réf.). L'article 7 alinéa 1 RLPers-VD dispose par ailleurs que l'Etat dédommage le collaborateur qui a subi, dans l'exercice de son activité professionnelle, de la part d'un autre collaborateur, une atteinte grave non matérielle ayant entraîné un préjudice. La violation de l'article 328 CO ne justifie pas, en elle-même, l'allocation d'une indemnité pour tort moral. Un conflit interpersonnel au sein d'une entreprise ne relève pas nécessairement du mobbing. Il faut, de surcroît, que l'atteinte à la personnalité présente une certaine gravité objective et que la victime ressente subjectivement celle-ci de manière suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de lui octroyer une réparation (Wyler/HEINZER , op.cit., pp. 350-351). Ainsi, le montant de la réparation due au titre de l'article 328 CO dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir, sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte (CREC I 13 mai

2011/175, c. 4 b) bb)). De manière générale, il y a lieu de prendre en compte les éléments permettant d'établir le lien de causalité naturelle et adéquate, celui-ci comprenant l'existence d'éventuels facteurs prédisposants (Wyler/Heinzer , op.cit., p. 351). Il appartient finalement à la victime de porter à la connaissance de l'employeur les faits incriminés lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore (Wyler/HEINZER , op.cit., p. 352). c) En l'espèce, selon le rapport médical établi le 14 janvier 2011, le demandeur a sombré dans un « état dépressif avec idées suicidaires suite à des problèmes professionnels » dès le 2 novembre 2010 (pièce 59), soit au lendemain de l'entretien au cours duquel il lui a été proposé de donner sa démission. Le certificat médical établi par le Dr ZY. _____ mentionne que l'état dépressif du demandeur est en rapport avec un conflit professionnel important et que le demandeur a précisé « à maintes reprises être blessé et révolté et se sentir injustement traité dans ce conflit » (pièce 32). Le demandeur a également fait évaluer son état de santé par l'unité de santé au travail de la Polyclinique médicale universitaire, dont les rapports font également mention du lien entre le conflit professionnel et la dépression du demandeur. Par ailleurs, les témoins entendus ont tous constaté que le demandeur avait été très profondément atteint par le comportement de son supérieur hiérarchique. Les témoins B. _____ et F. _____ ont même indiqué qu'elles l'avaient déjà vu en pleurs. Le demandeur avait en outre déclaré au témoin F. _____ que son honneur avait été bafoué par son supérieur. Le Dr W. _____, médecin psychiatre entendue en qualité de témoin a expliqué qu'elle avait relevé, le 12 janvier 2011, que l'état de santé du demandeur était lié aux accusations de refus d'ordres et de création de faux documents auxquelles il devait faire face. Elle a en outre indiqué que le rôle du supérieur hiérarchique du demandeur avait souvent été mentionné pour expliquer le sentiment d'injustice qu'il éprouvait. Au vu des éléments qui précèdent, la gravité des souffrances psychiques subies par le demandeur est établie tant objectivement que subjectivement. Le Tribunal de céans est en outre convaincu que l'état dépressif sévère dont a souffert le demandeur, et dont il souffrait encore au dernier état des conclusions, est bien le résultat de la situation professionnelle qu'il a vécue, et plus particulièrement du comportement de son supérieur hiérarchique. Cet avis est par ailleurs conforté par les propos du Dr W. _____ qui a indiqué qu'il n'y avait pas une symptomatologie dépressive latente chez le demandeur. Ainsi, si le demandeur n'avait pas eu à faire face aux actes persistants et répétés de son supérieur hiérarchique visant à l'évincer, il n'aurait vraisemblablement pas sombré dans une sévère dépression, le conduisant même à avoir des idées suicidaires. Enfin, de tels actes sont propres, selon le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, à entraîner un état dépressif sévère, comme celui subi par le demandeur. Ce d'autant plus lorsqu'ils sont répétés sur plus de dix ans. Finalement, le Chef du SPJ ne pouvait ignorer les faits incriminés. Ceux-ci étaient notoires et connus des collaborateurs du service. En outre, les témoignages des précédents Chefs de service, M. D. _____ et M. X. _____, confirment qu'ils avaient connaissance du conflit entre le demandeur et son supérieur direct. Le témoin D. _____ savait qu'I. _____ pouvait être perçu comme une personne « revêche et pénible », selon lui parce qu'il exigeait le respect des règles mises en place. Il a ajouté que cette rigueur était nécessaire en cette période. M. X. _____ a estimé, pour sa part, que les relations difficiles entre le demandeur et son supérieur direct ne semblaient pas remettre en cause le fonctionnement de l'ULF et qu'il s'agissait essentiellement de problèmes managériaux usuels. L'on ne peut que constater que la hiérarchie, en se déchargeant des problèmes internes sur ses subalternes, a vraisemblablement minimisé la gravité du comportement d'I. _____ à l'égard du

demandeur. L'impact du conflit entre le demandeur et son supérieur hiérarchique sur le fonctionnement de l'ULF semble avoir été la seule préoccupation des Chefs de service successifs. Il n'en demeure pas moins que ceux-ci représentent l'employeur défendeur et qu'il leur appartenait par conséquent de veiller à protéger la personnalité de leurs collaborateurs. Le Tribunal relève en outre que la saisine du Groupe Impact à plusieurs reprises aurait à tout le moins dû inciter la hiérarchie à prendre des mesures sérieuses et adéquates, mais que celle-ci, comme le relève le témoin Q. _____, « a fermé les yeux » durant plusieurs années. Le Tribunal estime en définitive que le demandeur a suffisamment prouvé le tort moral subi suite au comportement de son supérieur hiérarchique à son égard, lequel est imputable au défendeur qui n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour mettre un terme à ces agissements. Il convient donc de faire droit à sa conclusion tendant à l'allocation d'une indemnité pour tort moral, mais de réduire le montant de 199'999 fr. 10 allégué à ce titre par le demandeur et qui paraît excessive au regard de la jurisprudence en la matière (cf. notamment arrêt du TF 8C_910/2011 consid. 5.3). Ainsi, l'indemnité sera fixée ex aequo et bono à 20'000 fr., pour tenir compte de la durée de l'atteinte, de l'absence de mesures prises par l'employeur et de la souffrance morale endurée par le demandeur. V. a) Le demandeur fait finalement valoir son droit à la réparation du dommage consécutif aux actes de mobbing dont il a été victime et qui ont conduit à son licenciement ainsi qu'à une invalidité définitive. Il ressort des écritures, ainsi que de différents courriers du conseil du demandeur, notamment ceux datés du 5 mars 2014 et du 9 décembre 2014, que seules la perte de gain et les pertes d'expectatives LPP, soit le dommage direct de rentes de vieillesse, ont été invoquées par le demandeur. Le Tribunal de céans considère donc que seuls ces deux éléments constituent le montant du dommage allégué par le demandeur. Le défendeur conclut au rejet. b) a) Des prétentions en manque à gagner et en perte de rente peuvent être fondées sur l'article 328 CO ou sur les articles 41 ou 97 CO. Quel que soit le fondement de ces prétentions, l'employeur n'est susceptible de répondre des atteintes causées à la santé de son employé que si celui-ci subit un dommage et qu'il existe un rapport de causalité naturelle et adéquate entre les manquements de l'employeur et ledit dommage (CREC I 13 mai 2011/175. c. 5. c) bb)). Pour ce qui a trait à l'ampleur de la réparation, le Tribunal fédéral indique qu'il convient également de tenir compte de la perte de rentes de vieillesse, provoquée par une réduction du revenu qui survient à la suite d'une atteinte à la capacité de gain (Carruzzo Philippe, *Le contrat individuel de travail*, Genève Zurich Bâle 2009, p. 290 ; TF 4C_343/2003 du 13 octobre 2004, c. 5.3.1). b) Le gain manqué se définit comme l'augmentation dont le patrimoine est privé du fait de l'événement dommageable (Engel Pierre, *Traité de droit suisse*, 2e éd., pp. 716 ss ; ATF 128 III 22, c. 2/aa ; ATF 127 III 543 c. 2b). Il est la conséquence des effets éventuels de l'invalidité médicale sur la capacité de travail. La réparation ne dépend pas d'une suppression ou d'une diminution du gain, qui peut même avoir augmenté, mais d'une incapacité de gagner au-delà de circonstances momentanées ; en d'autres termes, la réparation tend à éliminer les effets de l'atteinte anatomique, physique ou psychique sur la capacité professionnelle et lucrative du lésé (Engel Pierre, *op. cit.*, p. 514). La perte de salaire résultant de l'incapacité de gain doit être établie, autant que possible, de manière concrète. Le juge partira du taux d'invalidité médicale (ou théorique) et recherchera ses effets sur la capacité de gain ou l'avenir économique du lésé (ATF 129 III 135, c. 2.2). Pour déterminer les conséquences pécuniaires de l'incapacité de travail, il faut estimer le gain que le lésé aurait obtenu de son activité professionnelle s'il n'avait pas subi d'accident. Les augmentations ou les diminutions futures probables du salaire du lésé durant la période considérée doivent être

prises en compte par le juge. Encore faut-il qu'il dispose pour cela d'un minimum de données concrètes. Il incombe au demandeur, respectivement à la partie défenderesse, de rendre vraisemblables les circonstances de fait dont le juge pourra inférer la probabilité des augmentations ou diminutions alléguées du salaire du lésé (ATF 129 III 135, c. 2.2 et les réf. cit.). b) c) Un préjudice sur les prestations de vieillesse de l'AVS et de la prévoyance professionnelle peut résulter de la perte de gain subie par le lésé en raison de son incapacité de travail. Toutefois, il ne subit un dommage direct de rente de vieillesse que si, par suite de l'accident, les prestations des assurances sociales versées ensuite de l'accident sont inférieures aux prestations de vieillesse qu'il aurait obtenue sur la base de son activité lucrative s'il n'avait pas eu d'accident. Le dommage direct de rentes de vieillesse correspond à la différence entre les prestations de vieillesse (hypothétiques) probables et les prestations effectivement versées par les assurances sociales (Schaetzle/Weber , Manuel de capitalisation ,

E. 5

ème éd., Zurich 2001, p. 500 ; ATF 129 III 135, c. 3.3). En d'autres termes, il convient de soustraire des rentes de vieillesse probables les prestations des assurances sociales versées durant la même période que les rentes de vieillesse. En règle générale, les prestations de vieillesse oscillent entre 60 et 70% du salaire brut (Ibidem). Il est possible de calculer le dommage direct de rentes de vieillesse sur la base de l'attestation (ou fiche) d'assurance (feuille de prestations) de la caisse de pensions et des données de la caisse de compensation. Un tel calcul ne s'impose toutefois que pour des lésés d'un certain âge, sauf si manifestement ils ne subissent aucun dommage de rentes de vieillesse (Schaetzle/Weber , op. cit., 5ème éd., p. 501). Une fois les rentes de vieillesse présumées déterminées, il convient ensuite d'additionner les rentes d'invalidité effectivement allouées au demandeur du fait de son accident, respectivement les prestations futures de l'AVS à hauteur des prestations AI et les prestations complémentaires de la LAA ou de la LPP, dont le total doit être déduit des rentes de vieillesse présumées. La différence équivaut au dommage direct de rente que le demandeur éprouvera chaque année à partir de l'âge de la retraite, et peut être capitalisée à l'aide de la table M4x (anciennement 1b) de Stauffer/Schaetzle/Webber (Tables et programmes de capitalisation ,

E. 6

e éd., 2013, qui correspond à la table 1b de la précédente édition Stauffer/Schaetzle. Le résultat de l'application de ce facteur à la différence annuelle de rente précédemment calculée est de 127'342 fr. 80 ($10'884 \times 11.70$). Ce montant constitue le dommage direct de rentes de vieillesse subi par le demandeur après imputation de la prestation de sortie de 256'844 francs. Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans constate que, suite au constat de violation de la protection de la personnalité du demandeur en raison du harcèlement psychologique dont il a été victime, il se justifie d'allouer au demandeur, un montant brut de 564'814 fr. 20, représentant le dommage de perte de gain, ainsi qu'un montant brut de 127'342 fr. 80 formant le dommage direct de rentes de vieillesse, soit un total brut de 692'157 francs. VI. Selon décision d'octroi rendue le 18 mars 2011 par le Président du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, avec effet au 1er mars 2011, le demandeur plaide au bénéfice de l'assistance judiciaire. L'avocat désigné a droit au remboursement de ses débours et à une indemnité, fixée par le juge, en principe dans le jugement au fond ou exceptionnellement en cours de procédure [art. 2 du règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 (RAJ ; RSV 211.02.3)].

S'agissant des honoraires du conseil commis d'office, le tarif horaire est de 180 fr. pour les avocats brevetés (art. 2 al.1 litt. a RAJ). Le conseil juridique commis d'office peut préalablement produire une liste détaillée de ses opérations et une liste de ses débours (art. 3 al. 1 RAJ). La TVA doit être prise en compte, pour autant qu'elle ne l'ait pas déjà été et que l'indemnité soit soumise à l'impôt (art. 2 al. 3 RAJ). En l'espèce, selon la liste des opérations produite le 12 décembre 2014 par le conseil du demandeur, l'avocat Robert LEI RAVELLO, le temps consacré au traitement du cas se monte à 76 heures et 58 minutes, et les débours à 972 fr. 80. Dans la mesure où le temps consacré annoncé paraît justifié eut égard à la durée et à la complexité de la cause, le montant de l'indemnité d'office allouée au conseil du demandeur sera par conséquent arrêté à 16'011 fr. 65 $[(76.96 \times 180 \text{ fr.}) + 972.80] \times 108\%$. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 19'971 fr. 50 (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18 et 22 al. 9 du tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.15) et comprennent les frais d'audition de témoins entendus aux audiences du 22 mai 2013 (150 fr.), du 18 juin 2013 (300 fr.) et du 21 octobre 2013 (100 fr.), ainsi que les frais d'expertise s'élevant à 5'795 fr. 70. Ils sont mis à la charge de l'ETAT DE VAUD qui succombe. Celui-ci versera au demandeur la somme de 6'795 fr. 70 à titre de restitution de l'avance de frais fournie par ce dernier (art. 111 al. 2 CPC). Selon l'article 3 al. 2, 1ère phrase du tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 (TDC ; RSV 270.11.6), dans les contestations portant sur des affaires patrimoniales, le défraiement est fixé selon le type de procédure et dans les limites fixées par les tableaux prévus à cet effet par le TDC. À cet égard et en règle générale, le tarif horaire moyen usuellement admis est de 350 fr. (rapport explicatif sur le nouveau tarif des dépens en matière civile, p. 6). En outre, les dépens comprennent également les débours nécessaires, qui incluent notamment les frais de déplacement, de téléphone, de port et de copie (art. 19 al. 1 TDC). Ils sont estimés, sauf élément contraire, à 5 % du défraiement du représentant professionnel et s'ajoutent à celui-ci (art. 19 al. 2 TDC). En l'occurrence, la fourchette de défraiement prévue par le TDC et applicable à la présente cause retient des montants oscillant entre 16'000 fr. et 80'000 francs (art. 4 TDC). Selon la liste des opérations produite le 12 décembre 2014 par le conseil du demandeur, l'avocat Robert LEI RAVELLO, le temps consacré au traitement du cas se monte à 76 heures et 58 minutes, et les débours à 972 fr. 80. Obtenant gain de cause, le demandeur a droit à l'allocation de dépens à titre de participation aux honoraires et débours de son conseil. Ceux-ci seront diminués par 40%, le demandeur obtenant gain de cause sur le principe et non sur la quotité de ses conclusions. Les dépens alloués au demandeur ne seront pas compensés avec d'éventuels dépens en faveur du défendeur, qui n'a pas recouru aux services d'un mandataire professionnel et n'y a donc pas droit. Les dépens dus par le défendeur au demandeur sont dès lors arrêtés à 18'084 francs, débours et TVA compris $[(76,96 \times 350 \text{ fr.}) + 972.80] \times 60\% \times 108\%$. Par ces motifs, statuant au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce : I. Les conclusions prises par le demandeur C.S. _____ le 27 juin 2011 sont partiellement admises ; II. Il est constaté que la décision de licenciement du 4 février 2011 est nulle ; III. Le défendeur ETAT DE VAUD est reconnu débiteur de C.S. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme brute de 692'157 fr. (six cent nonante-deux mille cent cinquante-sept francs) à titre de réparation du dommage, avec accessoires légaux à 5% l'an dès et y compris le 1^{er} février 2011, soit 564'814 fr. 20 (cinq cent soixante-quatre mille huit cent quatorze francs et vingt centimes) à titre de dommage de perte de gain et 127'342 fr. 80 (cent vingt-sept mille trois cent quarante-deux francs et huitante centimes) à titre de dommage direct de rentes de vieillesse ; IV. Le défendeur

ETAT DE VAUD est reconnu débiteur de C.S._____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 20'000 francs (vingt mille francs) à titre d'indemnité pour tort moral ; V. Les frais de la cause, arrêtés à 19'971 fr. 50 (dix-neuf mille neuf cent septante et un francs et cinquante centimes), sont mis à la charge du défendeur ETAT DE VAUD ; VI. L'indemnité d'office de Me Robert LEI RAVELLO, conseil de C.S._____, est arrêtée à 16'011 fr. 65 (seize mille onze francs et soixante-cinq centimes), débours et TVA inclus, pour la période du 1 er mars 2011 au 12 décembre 2014 ; VII. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité du conseil d'office laissée à la charge de l'Etat ; VIII. Le défendeur ETAT DE VAUD doit verser à C.S._____ un montant de 18'084 fr. (dix-huit mille huitante-quatre francs), débours et TVA compris, à titre de dépens ; IX. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées. Le président : La greffière : Benoît MORZIER, v.-p. Charlotte ZUFFEREY Du 29 octobre 2015 Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties. Appel : Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet de l'appel doit être jointe. Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe. La greffière :

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