

## **VD\_FINDINFO Jug / 2021 / 374 vom 15. Juni 2021**

VD Tribunal cantonal, 2021-06-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Jug\\_\\_\\_2021\\_\\_\\_374](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2021___374)

FR: VD\_FINDINFO Jug / 2021 / 374 du 15 juin 2021

IT: VD\_FINDINFO Jug / 2021 / 374 del 15 giugno 2021

### **Regeste**

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, PRINCIPE DE LA BONNE FOI, RÉINTÉGRATION PROFESSIONNELLE, PÉRIODE D'ESSAI, RÉSILIATION, CONTRATS EN CHAÎNE, DÉLAI DE RÉSILIATION, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ, TORT MORAL | 2 al. 2 CC, 2 CC, 28a al. 3 CC, 328 CO, 335b CO, 49 CO, 5 al. 3 Cst., 8 al. 1 Cst., 9 Cst., 61 LPers-VD

### **Erwägungen**

#### **E. 14**

LPers-VD précise que le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés. En l'espèce, le demandeur a été lié par plusieurs contrats de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par le B. \_\_\_\_\_. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Le présent litige, relatif à la réintégration du demandeur par un contrat de durée indéterminée rétroactivement dès le 1<sup>er</sup> avril 2017, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté. b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272). L'art.

#### **E. 16**

al. 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée. En l'espèce, le demandeur a introduit une procédure de conciliation le 30 mai 2017 afin d'exiger sa réintégration au sein du B. \_\_\_\_\_ par un contrat de durée indéterminée. La conciliation du 24 août 2017 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder au demandeur le jour même. Le 28 novembre 2017, le demandeur a déposé une demande auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable. II. a) Le demandeur fait d'abord valoir qu'il doit être réintégré au sein du B. \_\_\_\_\_ à un poste équivalent à celui qu'il a exercé jusqu'au 31 mars 2017, par un contrat de travail de durée indéterminée dès le 1<sup>er</sup> avril 2017 déjà, et que partant, le défendeur doit lui verser la différence entre les montants qu'il a perçus et le salaire qu'il aurait pu percevoir dès cette date avec un contrat de durée indéterminée auprès

du défendeur. Selon le demandeur, il a été mis à l'écart pour des motifs injustifiés, probablement liés à l'affaire qui s'est déroulée avec Mme V.\_\_\_\_\_. Il estime qu'il a toujours donné pleine et entière satisfaction dans le cadre de ses contrats successifs et que sa hiérarchie a requis à deux reprises que son contrat soit renouvelé en contrat de durée indéterminée. Le demandeur conclut donc à l'exécution d'une convention passée en juin 2016 avec M. S.\_\_\_\_\_ et Mme P.\_\_\_\_\_. De son côté, le défendeur estime à titre principal que le demandeur n'a jamais eu de droit à un contrat de durée indéterminée, de sorte que pour ce motif déjà, son action doit être intégralement rejetée. Le défendeur souligne que dans tous les cas, le demandeur a obtenu un contrat de durée indéterminée au 1<sup>er</sup> juillet 2020. b) En l'espèce, le demandeur a d'abord été licencié dans le temps d'essai pour un contrat de durée déterminée le 12 mars 2016. Il a ensuite occupé un poste à durée déterminée du 1<sup>er</sup> octobre 2016 au 31 mars 2017. C'est suite à ce dernier poste qu'il a conclu à une « réintégration ». Après des périodes, notamment sans emploi ou avec un nouvel engagement à durée déterminée, il occupe finalement un poste au sein du B.\_\_\_\_\_, de durée indéterminée, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020. Ainsi, il est actuellement employé par le B.\_\_\_\_\_. Le Tribunal ne peut que constater que formellement, il n'y a pas de droit à une réintégration lorsque des contrats de durée déterminée se terminent, puisque par définition, un contrat terminé ne donne lieu à aucun droit à un autre contrat. Toute discussion contraire n'aurait pas de sens. D'autre part, la conclusion tendant à la « réintégration » du demandeur à un poste au sein du B.\_\_\_\_\_ serait dans tous les cas sans objet, puisqu'il y est actuellement employé. Il n'est donc pas nécessaire d'analyser plus avant des conclusions visant à ce que le demandeur obtienne un poste au B.\_\_\_\_\_, puisque c'est le cas depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020. En revanche, il s'agit d'analyser les autres conclusions du demandeur, et ce sens qu'il réclamait une réintégration depuis le 1<sup>er</sup> mars 2017 déjà, et que pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 30 juin 2020 (39 mois), il réclame la différence entre ses revenus effectifs et ceux qui auraient été les siens s'il avait eu un contrat de durée indéterminée au B.\_\_\_\_\_. L'analyse des autres moyens du demandeur doit conduire à déterminer si une indemnité lui est due. III. a) Ainsi et dans un second moyen, le demandeur indique plusieurs hypothèses pour conclure au fait qu'il avait un droit absolu à un contrat de durée déterminée dès le 1<sup>er</sup> avril 2017, et que son salaire au complet lui est par conséquent dû dès cette date. Il estime d'abord que le congé qui lui a été signifié le 12 mai 2016, pendant son temps d'essai, n'était pas valable. Il estime également, et ultérieurement dans le cadre de l'avancement de la procédure, qu'un nouveau poste lui était dû pour le 1<sup>er</sup> avril 2017 parce que promesse lui en avait été faite, en particulier par M. S.\_\_\_\_\_. Dans les deux hypothèses, le demandeur soutient que ces éléments justifient une réintégration immédiate à son poste. Le Tribunal analyse ainsi première la question du congé dans le temps d'essai. Sur ce point particulier, le défendeur estime que la procédure de licenciement a été respectée, puisque le contrat a été résilié dans le temps d'essai, soit hors protection particulière contre les congés. Il rappelle que les parties restent libres dans une très grande mesure de résilier le contrat pendant le temps d'essai, et que le défendeur a uniquement fait usage de cette liberté en résiliation le contrat le 12 mai 2016. b) En droit public comme en droit privé, le temps d'essai a pour fonction de permettre aux parties de se connaître, d'éprouver leur relation de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement, ce qui leur est nécessaire pour se décider quant à un engagement durable (TRIPAC TR07.027980 du 24 janvier 2008 consid. E2 ; SJ 2008 I 298). Au moment de la conclusion du contrat, l'employeur est en principe libre de décider quel candidat il entend retenir ; de la même manière, le travailleur détermine librement pour quel emploi il choisit

de se porter candidat. Cette liberté est d'une certaine manière prolongée pendant le temps d'essai de l'art. 335b CO (4A\_385/2007 du 28 novembre 2017 consid. 7.1.1 ; SJ 2008 I 298), applicable à la relation entre l'Etat de Vaud par renvoi de l'article 61 al 2 LPers-VD. Un congé signifié pendant le temps d'essai ne peut être considéré comme abusif au seul motif qu'il présente un caractère plus ou moins arbitraire (Wylér Rémy/Heinzer Boris, Droit du travail, 3e édition, Berne, 2014, p. 625). En matière d'engagements de droit public, le Tribunal fédéral admet que, lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation, l'autorité supérieure n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C\_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; CREC I 30 mars 2011/321 consid 4d/d). Dans un arrêt du 24 juin 2021 (8C\_370/2021), le Tribunal fédéral a en particulier confirmé, s'agissant d'une enseignante, qu'il n'était pas arbitraire que son licenciement ait été prononcé durant sa période d'essai au motif qu'elle avait des difficultés de collaboration avec sa collègue. c) En l'espèce, le défendeur a bien signifié la résiliation des rapports de travail au demandeur le 12 mai 2016, soit avant la fin de son temps d'essai. Aucun élément dans le dossier personnel du demandeur ne permet de retenir que ce licenciement présente un caractère arbitraire. Il a été mis fin au contrat en raison de la présence d'une inimitié personnelle existante entre le demandeur et certains collègues du service de [...]. Peu importe de connaître les raisons exactes de cette inimitié, ce qui l'aurait initiée, et qui exactement se serait plaint de remarques du demandeur. Il n'en demeure pas moins que des troubles relationnels sont apparus avec l'engagement du demandeur, et que comme il se trouvait encore être dans le temps d'essai, le défendeur était légitimé à faire cesser le contrat pour faire cesser, par là même, les troubles au sein de son service. Partant, le Tribunal ne peut que constater que le licenciement dans le temps d'essai du demandeur est valable, respectivement qu'aucun élément ne prouve qu'il aurait été effectué en violation des principes constitutionnels. Le demandeur ne peut donc en tirer aucune prestation, ni aucun droit. Partant, il ne pouvait pas non plus demander une « réintégration », ceci d'autant plus que le contrat résilié le 12 mai 2016 était un contrat de durée déterminée, qui aurait dans tous les cas pris fin le 31 octobre 2016, sans aucun droit à un renouvellement. Là encore, le terme de « réintégration » est utilisé entre guillemets, car il n'est pas envisageable de parler d'un droit à la réintégration alors qu'il n'existe aucun contrat de durée indéterminée en cours. S'agissant de la prétendue promesse d'engagement faite par le B. \_\_\_\_\_ qui justifierait une poursuite des rapports de travail, elle doit être examinée ci-après sous l'angle du principe de la bonne foi. IV. a) Le demandeur estime en effet devoir être protégée dans sa bonne foi. Il reproche au B. \_\_\_\_\_ d'avoir alimenté ses espoirs en lui affirmant, en juin 2016, que le B. \_\_\_\_\_ lui obtiendrait au plus vite un contrat de durée indéterminée. Selon le demandeur, cette promesse lui a été faite plusieurs fois, par oral comme par écrit. Or, ces espoirs ont été déçus à chaque fois que son contrat devait être renoué. Si le demandeur n'avait pas donné satisfaction pendant le temps

d'essai en 2016, alors il ne faisait pas de sens que les ressources humaines du B. \_\_\_\_\_ se démènent ensuite pour lui trouver au plus vite un nouvel emploi au sein du B. \_\_\_\_\_. Selon le demandeur, un tel comportement est contradictoire. Même si M. S. \_\_\_\_\_ ne lui a pas promis un contrat, il s'est engagé à faire son possible, et le demandeur a compris des échanges de juin 2016 que la seule condition à son réengagement était l'existence d'un poste vacant. Il estime qu'on a ainsi trompé sa confiance de manière réitérée, ajoutant que le poste de responsable administratif auprès du professeur D. \_\_\_\_\_ lui avait été refusé uniquement pour des raisons d'animosité de certains autres employés du B. \_\_\_\_\_, alors qu'il avait été totalement blanchi. Il ajoute que M. W. \_\_\_\_\_ a longtemps tenu un double discours en lui promettant un poste par oral puis en réfutant ses propos par la suite. Dès lors, au vu des engagements pris, le demandeur soutient que de bonne foi, il a cru obtenir un poste de durée indéterminée, au moins dès le 1<sup>er</sup> avril 2017. Il l'a finalement certes obtenu mais il explique avoir été marqué par cette injustice qui a duré plusieurs années, et avoir perdu les avantages salariaux correspondants, du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 30 juin 2020. Il estime également encore en subir les conséquences, puisqu'il n'a notamment pas été retenu pour le poste proposé par le professeur D. \_\_\_\_\_. De son côté, le défendeur souligne qu'il n'a jamais promis d'obtenir un contrat de durée indéterminée au demandeur. Comme a pu le rappeler Mme P. \_\_\_\_\_, M. S. \_\_\_\_\_ n'a pas promis un poste de durée indéterminée mais a uniquement espéré que si une occasion se présentait, le demandeur en bénéficierait. Ainsi, ce dernier n'a jamais eu droit à un tel contrat, ceci d'autant plus que ni M. S. \_\_\_\_\_ ni M. W. \_\_\_\_\_ n'avaient le pouvoir de promettre un engagement à un éventuel employé. Le défendeur souligne que finalement, le demandeur a obtenu un contrat de durée indéterminée en juillet 2020, ce qui démontre que le B. \_\_\_\_\_ a fait preuve de bienveillance, mettant tout en œuvre, en particulier s'agissant de M. W. \_\_\_\_\_, pour trouver un poste au demandeur, sans en avoir la moindre obligation. Il rappelle avoir offert de nombreuses opportunités au demandeur, qui a en particulier refusé un poste à [...] au motif qu'il voulait absolument demeurer au B. \_\_\_\_\_, cherchant ainsi à tout prix un poste équivalent, en dictant ses conditions de retour auprès du défendeur. b) Aux termes de l'article 5 alinéa 3 Cst., les organes de l'Etat et les particuliers doivent agir conformément aux règles de la bonne foi. Cela implique notamment qu'ils s'abstiennent d'adopter un comportement contradictoire ou abusif (ATF 134 V 306, c. 4.2, p. 312). De ce principe découle notamment, en vertu de l'article 9 Cst., le droit de toute personne à la protection de sa bonne foi dans ses relations avec l'Etat (sur le rapport avec l'art. 5 al. 3 Cst., cf. ATF 136 I 254, c. 5.2, p. 261 et la réf.). Le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (cf. ATF 131 II 627, c. 6.1, p. 636). Ce principe ne s'applique toutefois que si l'autorité est intervenue par un acte ou une omission, dans une situation concrète, à l'égard de personnes déterminées. Les administrés ne peuvent s'en prévaloir que s'ils en sont les destinataires. Ce principe ne vise donc pas le législateur, qui ne le viole pas lorsqu'il modifie une réglementation (P. Moor, Droit administratif, volume I, Berne 1994, ch. 5.3.1, p. 428 ss). En résumé, certaines conditions doivent être réalisées pour que la bonne foi du demandeur puisse être reconnue et protégée. Il faut en premier lieu que l'autorité « soit intervenue par un acte ou une omission, dans une situation concrète, à l'égard de personnes déterminées, et ne peuvent s'en prévaloir [du principe de la bonne foi] que les administrés qui en sont les destinataires » (Moor, op. cit., p. 428). Comme condition supplémentaire, il est nécessaire que l'autorité qui a donné les renseignements « [...] était

compétente pour ce faire, ou du moins apparemment compétente – ces derniers mots signifiant qu'elle était généralement, quoique à tort, considérée comme compétente, ou que, dans le cas particulier, son comportement pouvait légitimement donner à croire qu'elle l'était » (Moor, op. cit., p. 430 ; cf. également Häfelin/Müller/Uhlmann, op. cit., pp. 141 s.). Il faut en sus que le renseignement « [...] ait été fourni sans réserve, et clairement : il ne s'agissait pas d'une simple orientation, ni d'une information sur la pratique ordinairement suivie » (Moor, op. cit., p. 430 ; cf. également Häfelin/Müller/Uhlmann, op. cit., pp. 142 s.). En outre, « l'inexactitude du renseignement ne doit pas provenir de ce que la loi a changé entre-temps » (Moor, op. cit., p. 431). Pour que la bonne foi de l'administré soit protégée, il faut également que « ni celui-ci, ni son représentant [n'ait] été en mesure de reconnaître l'erreur – à plus forte raison ne doit-il pas l'avoir reconnue, ni en être lui-même responsable » (Moor, op. cit., p. 431). « Surtout, l'administré a pris sur la base de l'information inexacte des dispositions irréversibles » (Moor, op. cit., pp. 431 s.) auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice. Quant à la bonne foi du Code civil suisse (ci-après : CC), elle implique que chaque partie, notamment dans les relations contractuelles, soit tenue d'exercer ses droits et d'exécuter ses obligations selon les règles de la bonne foi, l'abus de droit n'étant pas protégé par la loi (art. 2 CC). C'est dire que la bonne foi en droit privé implique que, dans une relation bilatérale à laquelle des règles légales s'appliquent, chaque partie respecte ces règles, et ne les utilise pas dans un but contraire à celui qu'a voulu le législateur. Concrètement, la bonne foi en droit privé sera alors liée à une autre règle légale qui régit les rapports entre les parties. c) En l'espèce, le demandeur n'indique pas s'il invoque le principe de la bonne foi en droit public ou en droit privé. En droit public, le Tribunal constate que non seulement, dans les échanges intervenus en juin 2016, que le B. \_\_\_\_\_ ne s'était pas engagé à fournir un contrat de durée indéterminée au demandeur, notamment à l'issue de la mission pour [...], mais de plus que ni M. S. \_\_\_\_\_, ni M. W. \_\_\_\_\_ n'auraient eus d'autorité pour ce faire. En effet les ressources humaines du B. \_\_\_\_\_ ne sont pas l'autorité d'engagement, et ne peuvent donc promettre aucun contrat. Ainsi, non seulement aucune promesse d'engagement fixe n'a été formulée, mais de plus elle n'aurait pas respecté la condition d'émaner d'une autorité habilitée à faire une quelconque promesse. Certes, les ressources humaines du B. \_\_\_\_\_ ont promis au demandeur de l'aider, et le Tribunal peut imaginer que le demandeur ait pris ces promesses pour une garantie immédiate d'emploi à durée indéterminée, même si légalement il n'aurait pas dû s'y fier. En continuant à promettre de faire de son mieux pour trouver un emploi au demandeur qui demandait sans cesse un contrat de durée indéterminée, et sans lui notifier alors clairement que tout ceci était à bien plaire, le B. \_\_\_\_\_ a alimenté le sentiment d'injustice du demandeur. Ceci revient toutefois à dire que le B. \_\_\_\_\_ aurait dû refuser totalement d'aider le demandeur, afin de ne pas alimenter en lui des espoirs vains. Partant, si la situation est certes un peu regrettable au niveau du rendu des informations, elle s'est bien terminée pour le demandeur, qui a fini par obtenir un contrat de durée indéterminée avec l'aide des ressources humaines du B. \_\_\_\_\_. Si ces dernières s'étaient comportées sans ambiguïté, soit en refusant tout simplement de l'aide au demandeur, il ne fait nul doute que sa situation au 1<sup>er</sup> juillet 2020 n'aurait en tous les cas pas été meilleure. Dans tous les cas, le demandeur, n'a pas à être protégé dans sa bonne foi puisque l'autorité d'engagement effective ne lui a jamais affirmé qu'il obtiendrait un contrat de durée indéterminée. En droit privé, le raisonnement serait différent, mais aboutit au même résultat, soit l'absence de tout droit du demandeur : les règles de droit privé sont celles de la résiliation des rapports de travail qui, comme indiqué plus haut (cf. consid. III.), ne prête pas le flanc à la critique. Le

défendeur a agi dans les limites du contrat qui le liait au demandeur. Dès la résiliation de 2016, aucun contrat n'existait, du moins aucun contrat de durée indéterminée, de sorte que les parties n'étaient pas liées par des règles de droit privé, et que le demandeur ne peut alors pas se prévaloir d'une bonne foi en droit privé basée sur des règles inexistantes. On reviendra ci-dessous (cf. consid. VI.) au cas particulier des contrats en chaîne, qui là non plus n'est pas applicable. Fondé sur ce qui précède, le Tribunal constate que le demandeur n'a pas à être protégé dans sa bonne foi, ni en droit public, ni en droit privé, et qu'il ne peut en titrer aucun droit à un engagement de durée indéterminée dès le 1<sup>er</sup> avril 2017. V. a) Le demandeur estime qu'il a continué pendant des années à faire les frais d'une situation dont il a pourtant été victime en 2016 et que c'est pour ces motifs injustifiés, selon lui, qu'on lui a systématiquement refusé le contrat de durée indéterminée promis par le B. \_\_\_\_\_.

Ainsi, le demandeur fait valoir à cet égard une violation du principe d'égalité de traitement, respectivement d'égalité des chances, en ce sens que sa candidature n'était pas traitée également des autres candidatures pour les postes de durée indéterminée. Il estime que le poste au sein du service [...] lui a été refusé à deux reprises en raison des pressions exercées par le professeur C. \_\_\_\_\_ et Mme V. \_\_\_\_\_ auprès des ressources humaines. Ainsi, au lieu de bénéficier des mêmes chances d'engagement que toute autre candidat, il a été pénalisé par les événements qui se sont déroulés en [...] en 2016. Il rappelle que Mme K. \_\_\_\_\_ a confirmé que le poste lui avait été refusé pour ces motifs. Le demandeur s'est même permis d'ajouter qu'il aurait dû avoir davantage de chance d'être engagé par un contrat de durée indéterminée au sein de ce service [...] puisqu'il y occupait déjà un poste. Pour sa part, le défendeur explique que le département des ressources humaines n'a, à aucun moment, subi de pressions comme a pu en témoigner M. W. \_\_\_\_\_. Il soutient que le demandeur n'a effectivement pas eu de contrat de durée indéterminée immédiatement après la résiliation de son contrat de durée déterminée dans le temps d'essai, car des problèmes relationnels ont justifié qu'une chance lui soit donnée à un autre poste, avec une possibilité de ne pas fixer un engagement à long terme si de nouveaux problèmes relationnels se produisaient. Il souligne en revanche qu'il n'a jamais été question d'exclure le demandeur à un poste ou à un autre à cause d'inimitiés avec des personnes dans un autre service. Le défendeur en veut pour preuve qu'une fois qu'une place a été trouvée pour le demandeur, qu'elle pouvait donner lieu à un contrat de durée indéterminée et qu'il y a donné satisfaction, son contrat a justement pu être prolongé en durée indéterminée, ceci dès le 1<sup>er</sup> juillet 2020. b) Aux termes de l'article 19 al. 1 LPers-VD, les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié). L'égalité de traitement garantie à l'art. 8 al. 1 Cst constitue à la fois un principe général de l'activité étatique et un droit fondamental individuel, que le justiciable peut invoquer seul (ATF 132 I 68 c. 4.1, JdT 2007 I 398 ; Aubert/Mahon, Petit commentaire de la Constitution fédérale, Zurich/Bâle/Genève, 2003, ad art. 8, N 8). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, une décision viole le principe de l'égalité de traitement lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière

différente (cf. ATF 118 Ia 1 ; ATAF A-2757/2009 du 12 octobre 2010 c. 12.1 ; ATF 141 I 235 c. 7.1 ). L'alinéa 2 de l'art. 8 Cst ajoute une interdiction des discriminations, tenant à l'appartenance à un groupe déterminé, défavorisé (cf. Aubert/Mahon, op. cit., n. 14 ss art. 8 Cst.). Le grief de discrimination ne se confond pas avec celui de rupture du principe d'égalité, en ce sens qu'il doit toucher spécialement la dignité sociale ou personnelle du candidat écarté (ATAF A-2757/2009 du 12 octobre 2010 c. 12.1). Au vu de la très grande marge de manœuvre accordée à l'autorité d'engagement dans le choix de ses futurs collaborateurs, le Tribunal de céans s'impose une retenue et s'en remet en principe à l'appréciation de l'autorité inférieure, sauf abus manifeste (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547 ; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711 ; TRIPAC, DS09.010894 du 6 décembre 2017 c. 3b). c) En l'espèce, le Tribunal rappelle en premier lieu que le contrat du demandeur en 2016 était un contrat de durée déterminée, et qu'il n'avait pas de droit intrinsèque à ce qu'il soit transformé en contrat de durée indéterminée, à quelque moment que ce soit. C'est à bon droit que le défendeur, après avoir résilié le contrat dans le temps d'essai, pouvait imaginer proposer d'abord des autres engagements déterminés au demandeur, notamment pour trouver d'abord un service dans lequel il trouverait sa place, tant sur le plan professionnel que personnel, avant de sceller un contrat de durée indéterminée, avec toutes les garanties et protections qu'il implique. Il s'agissait également de trouver un poste pour lequel un poste de durée indéterminée se serait libéré. Ainsi, il n'y a aucun lien entre les événements survenus en [...] et une inégalité de traitement à l'embauche entre le demandeur et d'autres potentiels candidats, le demandeur n'ayant nécessairement pas le même dossier que d'autres candidats, ni le même passé au sein du B. \_\_\_\_\_. Aucune pièce n'a par ailleurs été produite au dossier pour permettre de comparer les profils d'autres candidats qui auraient obtenu un poste convoité par le demandeur, ce qui permet d'autant moins de prouver une inégalité. Le seul élément qui ressort des faits établis est que demandeur a tout de même obtenu un poste fixe et de durée indéterminée en juillet 2020. Il n'a certes pas obtenu de contrat aussi rapidement qu'il l'avait souhaité, mais des efforts du B. \_\_\_\_\_ ont pu être constatés tout au long de sa recherche d'emploi. Ces efforts ne sont pas systématiques et ne sont pas menés pour chaque candidat à chaque poste. Ainsi, non seulement les faits survenus avec Mme V. \_\_\_\_\_ n'ont pas été des éléments excluant le demandeur de toute possibilité d'engagement, mais de plus le cas du demandeur ne peut pas être comparé à des autres cas de demandeurs d'emploi au sein du B. \_\_\_\_\_, dont les postulations sont absentes du dossier de la cause, et qui à l'évidence n'auront pas eu le soutien qu'a obtenu le demandeur. On notera enfin que le demandeur a refusé au moins à une reprise un poste de durée indéterminée à [...], alors que cet emploi correspondait à son profil. Ceci prouve encore une absence de discrimination à l'embauche, mais également la volonté systématique du B. \_\_\_\_\_ d'aider le demandeur. Il n'y a ainsi aucune place pour comparer des situations comparables et parler d'égalité et d'inégalité de traitement. Partant, le Tribunal constate que le cas du demandeur ne justifie pas d'appliquer des principes d'égalité ou d'inégalité de traitement, de sorte qu'il ne saurait en tirer un quelconque droit, ni une quelconque indemnité. VI. a) Le demandeur fait également valoir qu'il a travaillé pour le défendeur à raison de quatre contrats de travail de durée déterminée successifs et pour un poste équivalent, alors que rien ne justifiait objectivement la conclusion de tels contrats en chaîne. De plus, il rappelle qu'en juin 2016, le B. \_\_\_\_\_ s'est engagé à lui proposer un contrat de durée indéterminée. Ainsi, il estime que les différents contrats conclus ne forment en réalité qu'un seul contrat de durée indéterminée depuis le 15 février 2016, et que ce contrat doit être respecté par un salaire équivalent, du moins jusqu'en juin

2020. Pour le défendeur, le demandeur a certes signé trois contrats de durée déterminée, mais ils ont été ponctués de plusieurs interruptions, certaines de longue durée, et n'ont donc rien de successifs. De plus, il rappelle que le B. \_\_\_\_\_ n'était pas partie au contrat signé par [...]. Ainsi, il soutient ne pas avoir renouvelé plus de trois fois les contrats le liant au demandeur, qui plus est sans succession effective, et estime que le demandeur n'a aucun droit d'obtenir un contrat de durée indéterminée pour ce motif. b) Si le droit suisse autorise en principe les parties à passer un nouveau contrat de durée déterminée à la suite d'un contrat de durée déterminée, l'art. 2 al. 2 CC, qui prohibe la fraude à la loi, s'oppose à la conclusion de « contrats en chaîne » (« Kettenverträge ») dont la durée déterminée ne se justifie par aucun motif objectif et qui ont pour but d'é luder l'application des dispositions sur la protection contre les congés ou d'empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de travail (ATF 129 III 618 consid. 6.2). Au contraire, la succession d'engagements est licite lorsque le rapport temporel entre les périodes travaillées et non travaillées laisse apparaître que la durée annuelle de l'activité est largement inférieure à la période non travaillée, de sorte que les employés peuvent entretemps exercer d'autres activités professionnelles (cf. Wyler/Heinzer, op. cit., p. 643).

c) En l'espèce, le premier contrat liant le demandeur au B. \_\_\_\_\_ était un contrat de durée déterminée du 1<sup>er</sup> février au 31 juillet 2015. Pendant plus de six mois, le demandeur n'a pas travaillé au B. \_\_\_\_\_ puisque le deuxième contrat de durée déterminée n'a été signé qu'en février 2016 et prévoyait une période d'emploi du 15 février au 31 octobre 2016. Ce contrat ayant été résilié durant le temps d'essai, le demandeur a ensuite effectuée une mission pour [...] du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août 2016 mais le B. \_\_\_\_\_ n'était pas partie à ce contrat. Ensuite, un nouveau contrat de durée déterminée au sein du service [...] a été conclu et a couvert la période du 1<sup>er</sup> octobre 2016 au 31 mars 2017. Le Tribunal de céans constate que les différents contrats conclus entre les parties ne sont pas successifs puisqu'ils ont été ponctués de plusieurs interruptions et dans tous les cas, le B. \_\_\_\_\_ n'a pas renouvelé plus de trois fois les contrats le liant avec le demandeur. Ainsi, les contrats entre les parties ne se succèdent en aucun cas de façon continue, et les circonstances du cas d'espèce sont sans rapport avec des contrats en chaîne, de sorte que l'argument du demandeur dans ce sens, visant à la reconnaissance d'un contrat de durée déterminée, doit être rejeté.

VII. Dans la mesure où les conclusions principales du demandeur ont été rejetées, reste à examiner dans quelle mesure les conclusions subsidiaires du demandeur doivent être admises. a) Le demandeur conclut subsidiairement au versement de trois mois de salaire car la résiliation intervenue en 2016 n'a pas été faite dans les temps. Il estime qu'un délai de résiliation de trois mois aurait dû être respecté par le défendeur. b) Pour le Tribunal de céans, admettre le versement de trois mois de salaire du demandeur, implique de reconnaître que le demandeur n'a pas été licencié dans les temps. Toutefois, à la lumière des considérants qui précèdent, le Tribunal ne peut que constater que la résiliation des rapports de travail a été effectuée dans le respect des délais (cf. consid. II et III). c) Force est ainsi de constater, au vu de ce qui précède, que le licenciement du demandeur est intervenu dans les délais et qu'il respecte la procédure. Dès lors, le grief du demandeur tendant au versement de trois mois de salaire au motif que le licenciement n'aurait pas été effectué dans les formes doit nécessairement être rejeté.

VIII. a) Lors des plaidoiries, le demandeur a prétendu au versement d'une indemnité pour tort moral s'élevant à CHF 30'000.- pour l'atteinte causée à sa personnalité. Or, en procédure, le montant de cette indemnité n'a été estimé qu'à CHF 10'000.- par le demandeur. Pour fonder sa prétention en réparation du tort moral, il invoque l'acharnement qu'il a subi et le harcèlement dont il a été

victime. Il explique avoir été profondément affecté et marqué par l'injustice subie. Le défendeur, pour sa part, conclut au rejet également de cette conclusion subsidiaire. Il rappelle que le licenciement dans le temps d'essai pouvait être librement décidé par l'employeur, qui n'a eu par la suite aucune obligation, mais a finalement engagé le demandeur par contrat de durée indéterminée. Aucun droit du demandeur n'a été violé, sa personnalité a toujours été respectée, de sorte qu'il n'est pas concevable que le défendeur lui doive un montant de tort moral. b) En droit privé, l'art. 328 al. 1 CO dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'alinéa 2 de cette disposition précise que l'employeur doit prendre les mesures commandées par l'expérience pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 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'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1 et art. 99 al. 3 CO, TF 4A\_465/2012, du 10 décembre 2012, consid. 3.2 et les réf.). L'art. 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1er CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'art. 328 CO. Dès lors, comme la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ne contient pas de dispositions particulières concernant l'évaluation du tort moral, il convient de s'inspirer des principes tirés de l'art. 49 CO, appliqués à titre de droit cantonal supplétif (TF 8C\_910/2011, du 27 juillet 2012, consid. 5.1 et les réf.). Cette disposition suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (TF 6B\_772/2014, du 13 janvier 2015, consid. 3.2 et les réf.). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 c. 5.1). En cas d'atteinte à la personnalité, l'article 28a al. 3 CC réserve expressément « [...] les actions en dommage et intérêts et en réparation du tort moral, ainsi que la remise du gain selon les dispositions sur la gestion d'affaire ». Selon l'article 49 al. 1 CO, « celui qui subit une atteinte à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement ». S'agissant du fardeau de la preuve, il incombe à la partie qui se dit victime de l'atteinte (art. 42 al. 1 CO applicable par le renvoi de l'art. 99 al. 3 CO). Bien qu'il s'agisse ici de réparer un dommage moral, il convient de respecter les principes énoncés par l'article 42 CO dont, notamment, le fardeau de la preuve du préjudice, le lien de causalité adéquat et le rôle de la faute concomitante (Pierre Engel, *Traité des obligations en droit suisse : Dispositions générales du CO*, 2e éd., p. 525 ; Anton K. Schnyder in : Honsell/Vogt/Wiegand (édit.), *Obligationenrecht I : Art. 1-529 CO*, 4e éd., n. 15 ad art. 49). c) En l'espèce, le demandeur a été en incapacité de travail du 17 mars au 1<sup>er</sup> août 2017, et il estime que cela est lié au harcèlement dont il a été victime. Il estime encore que par la suite, il a été grandement affecté par le fait qu'on lui refuse un contrat de durée indéterminée. Il s'avère toutefois que la présente décision souligne que le défendeur n'a commis aucune faute dans son comportement. Le licenciement dans le temps d'essai était légal, et l'absence d'engagement de durée indéterminée par la suite était un droit du défendeur. Finalement, le défendeur a usé de ses prérogatives pour engager le demandeur à durée indéterminée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, alors qu'il n'existait pas d'obligation de le faire. Sans faute de la part du défendeur, sans

manque de respect pour sa personnalité, il n'y aurait même pas lieu d'analyser plus avant l'éventuel dommage du demandeur. On notera toutefois que les événements de 2016 étaient une inimitié personnelle entre deux collègues, et qu'il n'est pas donné que de tels événements induisent nécessairement une incapacité de travail. Quant à d'autres comportements déplacés qui auraient conduit à une grave atteinte morale, ni les comportements ni l'atteinte ne sont prouvés. Le fait que le demandeur imagine qu'on lui avait promis un emploi ne peut pas être protégé non plus, puisqu'il a été démontré que cette promesse n'avait pas été faite, et encore moins par une personne habilitée à le faire. Au vu des éléments qui précèdent, non seulement on ne peut pas retenir une faute du défendeur mais de plus et subsidiairement le demandeur n'a prouvé ni l'étendue d'une éventuelle atteinte, ni le lien de causalité, de sorte que ses prétentions en allocation d'un montant pour tort moral doivent être intégralement rejetées. IX. a) Le demandeur soutient qu'il a le droit au versement de son salaire durant toute sa période d'incapacité de travail puisque les contrats de durée déterminée en chaîne ne forment qu'un seul contrat de durée indéterminée. En effet, il a été en incapacité de travailler du 17 mars au 1<sup>er</sup> août 2017 et il a régulièrement tenu le B. \_\_\_\_\_ informé en lui transmettant les certificats médicaux pertinents, à tout le moins jusqu'au 31 mars 2017, lorsque le défendeur lui a indiqué qu'ils n'étaient plus nécessaire compte tenu de la fin des rapports de travail à cette date. A raison des délais de protection légaux, le demandeur estime que la fin des rapports de travail n'aurait toutefois pas pu intervenir avant le 31 octobre 2017. Ainsi, le demandeur a conclu au paiement du salaire afférent à cette période ainsi qu'aux vacances non prises de 11 jours. Le défendeur fait quant à lui à nouveau valoir que les parties n'étaient plus liées par un contrat de travail à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017. Il conclut donc également au rejet de cette conclusion prise par le demandeur dans sa demande. b) Le Tribunal ne peut que constater à nouveau que le demandeur n'était plus sous contrat à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 (cf. consid. III). Partant, il n'y a dès lors pas lieu d'allouer de salaire au demandeur pour toute sa période d'incapacité. X. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à CHF 3'800.- (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18 et 22 al. 9 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.15]). Ce montant comprend celui de 300 fr. (trois cents francs) relatif aux frais d'audition des témoins. Il sera mis à la charge du demandeur, dont les conclusions ont été intégralement rejetées. L'Etat de Vaud n'ayant pas engagé de frais externes de représentation pour la présente procédure, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens. Par ces motifs, statuant au complet et à huis clos à l'issue de l'audience de délibérations du 10 juin 2021, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce : I. Les conclusions principales et subsidiaires du demandeur M. \_\_\_\_\_ telles que précisées dans la requête du 24 août 2020 ainsi que lors de l'audience du 2 février 2021 sont intégralement rejetées. II. Les frais de justice, arrêtés à hauteur de 3'800 fr. sont mis à la charge du demandeur M. \_\_\_\_\_. III. Il n'est pas accordé de dépens. IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées. La présidente : La greffière : Juliette PERRIN, v.-p. Naira MUMINOVIC, a.h. Du 7 septembre 2021 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.