

VD_FINDINFO Jug / 2022 / 473 vom 1. Februar 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-02-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2022___473

FR: VD_FINDINFO Jug / 2022 / 473 du 1 février 2022

IT: VD_FINDINFO Jug / 2022 / 473 del 1 febbraio 2022

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, INDEMNITÉ DE VACANCES, CERTIFICAT DE TRAVAIL, CERTIFICAT MÉDICAL | 337 CO, 16 LPers-VD, 21 LPers-VD, 22 LPers-VD, 23 LPers-VD, 59 LPers-VD, 61 LPers-VD, 64 LPers-VD, 65 LPers-VD, 37 RLPers-VD, 65 RLPers-VD

Erwägungen

E. 1

er et 336c al. 1 er let. b CO (Streff/von Känel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5 e éd., n. 23 ad art. 337 CO). Elle doit être interprétée de manière restrictive (Rehbinder, Commentaire bernois, n. 16 ad art. 324a CO). En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de licenciement immédiat (ATF 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, reproduit in JAR 1999 p. 271, consid. 2b; 4C.249/2003 du 23 décembre 2003 consid. 3.1). Dans son appréciation, le juge doit prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur (ATF 4A_112/2017 du 30 août 2017, consid. 3.2). b) Le défendeur reproche au demandeur d'avoir refusé, en date du 1 er juillet 2019, d'effectuer des tâches qu'il avait pourtant acceptées. Il est établi que le demandeur a commencé un nouveau travail à la laverie du CHUV le 1 er février 2019, qu'il a été reconnu totalement incapable de travailler dès le 6 février 2019, soit après deux jours de travail effectifs, qu'il a été invité à reprendre son travail à 50 % dès le 1 er juillet 2019 sur recommandation du médecin-conseil du CHUV par un courrier du 27 juin 2019, que son assurance de protection juridique a écrit le 28 juin 2019 que le poste à la laverie ne pouvait pas lui être imposé pour des raisons médicales en annonçant un certificat médical, qu'il s'est malgré tout présenté au CHUV le 1 er juillet 2019 mais qu'il a refusé de travailler à la laverie et effectué d'autres tâches pendant la matinée, qu'il a eu une séance avec des responsables du CHUV qui l'ont intimé de travailler à la laverie, que sa réaction a justifié une consultation médicale d'urgence, qu'il n'est pas revenu au CHUV le lendemain, que son assurance de protection juridique a fourni, par un envoi du 8 juillet 2019, un certificat médical de sa psychiatre daté du 2 juillet 2019 aux termes duquel il n'est pas en mesure de reprendre son activité à la laverie du CHUV en raison de son état de santé psychique, et qu'il a été licencié avec effet immédiat par un courrier du 10 juillet 2019. c) A titre liminaire, il faut relever que le transfert du demandeur à la laverie du CHUV – poste qui, malgré son nom ambigu, ne concerne pas le lavage du linge hospitalier mais de la vaisselle et qui demeure donc dans le cadre de la restauration – peut difficilement être considéré comme un transfert par entente réciproque au sens de l'art. 21 al. 1 er let. a LPers-VD. En effet, les besoins du service et l'organisation du travail appelaient un transfert à [...], qui aurait dû faire l'objet d'une décision (art. 22 al. 2 LPers-VD) et d'une nouvelle désignation par l'autorité d'engagement (art. 37 RLPers-VD). Cette procédure n'a pas été suivie en

l'espèce dès lors que le demandeur s'est opposé au déplacement à [...] en invoquant des horaires inadaptés, puis un environnement de travail défavorable à sa santé. Il semble qu'une certaine ambiguïté se soit installée à la suite de la lettre du défendeur du 4 octobre 2018 qui suggérait que le demandeur serait parfois appelé en renfort au ravitaillement. En fin de compte, c'est par le truchement de la commission du personnel et des ressources humaines du CHUV qu'un poste à la cité hospitalière a été proposé au demandeur. Après l'avoir accepté par courrier du 21 décembre 2018 puis lors de l'entretien du 23 janvier 2019, il s'est rétracté, par l'intermédiaire de son syndicat, après avoir travaillé deux jours à son nouveau poste. Dans ces conditions, l'on ne peut pas dire que l'intéressé a demandé de travailler à la laverie du CHUV ou que son transfert s'est inscrit dans un plan de relève (cf. art. 21 al. 1 er let. a LPers-VD). Quand bien même il faut donner acte au défendeur qu'il a voulu accommoder son collaborateur en recherchant un poste conforme à ses vœux, sa démarche s'inscrit plutôt dans une réorganisation avec une modification profonde du cahier des charges (art. 21 al. 1 er let. b LPers-VD) qui aurait dû faire l'objet d'une décision (art. 22 al. 2 LPers-VD). III. Le demandeur invoque le certificat médical du 2 juillet 2022 de sa psychiatre selon lequel il n'était pas en mesure de reprendre son activité à la laverie du CHUV en raison de son état de santé psychique toujours fragile. De la sorte, il n'aurait pas commis de faute en refusant de travailler à la laverie, mais en offrant ses services pour d'autres tâches. Le défendeur, pour sa part, fait valoir l'avis de son médecin-conseil, qui est également psychiatre et qui a reconnu au demandeur une capacité de travail dans l'activité habituellement exercée de 50% dès le 17 juin 2019, puis à une augmentation progressive possible et à une reprise à 100 % au plus tard le 31 juillet 2019. a) Une incapacité de travail peut être, de fait ou par décision du médecin inscrite dans le certificat médical, limitée au poste de travail occupé par le travailleur ou à un certain type d'activité dans l'entreprise (Gloor, Incapacité de travail « à géométrie variable », in : Liber amicorum Gabriel Aubert, Zurich 2015, p. 163). On parle alors d'incapacité de travail à géométrie variable ou d'incapacité de travail limitée à une place de travail (arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit). La relativisation de l'arrêt de travail à un poste précis ou à un type d'activité précis peut être due à un accident, à une maladie professionnelle ou à une atteinte (exogène) à la santé physique ou psychique du travailleur. Mais l'empêchement de travailler peut aussi avoir été induit par l'environnement socio-professionnel du sujet (i.e. le climat de travail) dans un département ou à un poste de travail précis dans l'entreprise ; dans ce cas, on a généralement affaire à une incapacité de travail due à un mobbing, à un harcèlement sexuel, à un conflit de personnes ou à un burnout dû au stress au travail (Gloor, Ibidem, p. 164). La force probante d'un certificat médical attestant d'une telle incapacité de travail est toutefois controversée en doctrine, au motif que le médecin attesterait comme établi un comportement qu'il n'a pas observé lui-même, mais qui relève uniquement des déclarations de son patient (Subilia, Le juge civil face à l'incapacité du travailleur ou le pêcheur sans filet – le certificat médical (de complaisance) à l'épreuve de la procédure civile, in : RSPC 4/2007, pp. 422-423). En droit privé, de tels empêchements entrent dans le champ d'application de l'art. 324a CO, dans la mesure où l'empêchement de travailler est une notion fonctionnelle en relation avec l'emploi considéré (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2014, p. 213). Le point de savoir si l'état de santé du travailleur lui permet ou non de trouver une nouvelle place de travail est sans importance (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7 e éd., Zurich 2012, p. 1083 ad art. 336c CO). b) Cependant, le certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu; l'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres

moyens de preuve; inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais. Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié (on cite souvent l'exemple du travailleur qui répare un toit alors qu'il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou) et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (empêchement consécutif à un congédiement ou au refus d'accorder des vacances au moment désiré par le salarié; absences répétées; production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance; présentation d'attestations contradictoires; attestations faisant uniquement état des plaintes du travailleur ou établies plusieurs mois après le début des symptômes). Si la force probante d'un certificat médicale n'est ainsi pas absolue, la mise en doute de sa véracité suppose néanmoins des raisons sérieuses (ATF 1C_64/2008 du 14 avril 2008 consid. 3.4, et les nombreuses références). c) Dans le domaine des assurances sociales, il découle du principe de l'égalité des armes, tiré du droit à un procès équitable garanti par l'art. 6 par. 1 CEDH, que l'assuré a le droit de mettre en doute avec ses propres moyens de preuve la fiabilité et la pertinence des constatations médicales effectuées par un médecin interne à l'assurance. Le fait, tiré de l'expérience de la vie, qu'en raison du lien de confiance (inhérent au mandat thérapeutique) qui l'unit à son patient, le médecin traitant est généralement enclin à prendre parti pour celui-ci ne libère pas le juge de son devoir d'apprécier correctement les preuves, ce qui suppose de prendre également en considération les rapports versés par l'assuré à la procédure. Le juge doit alors examiner si ceux-ci mettent en doute, même de façon minime, la fiabilité et la pertinence des constatations des médecins internes à l'assurance. Lorsqu'une décision administrative s'appuie exclusivement sur l'appréciation d'un médecin interne à l'assureur social et que l'avis motivé d'un médecin traitant ou d'un expert privé auquel on peut également attribuer un caractère probant laisse subsister des doutes quant à la fiabilité et la pertinence de cette appréciation, la cause ne saurait être tranchée en se fondant sur l'un ou sur l'autre de ces avis. Il y a lieu de mettre en œuvre une expertise par un médecin indépendant selon la procédure de l'art. 44 LPGA ou une expertise judiciaire (ATF 8C_800/2019 du 18 novembre 2020, consid. 3.2.2 et les arrêts cités ; dans le même sens ATF 8C_20/2022 du 10 juin 2022 consid. 5.2.1 ; 8C_198/2020 du 28 septembre 2020 consid. 2.1.1). IV. De l'avis du tribunal, la situation qui prévaut en cas de divergences de vues, quant à la capacité de travail d'un collaborateur, entre le médecin traitant et le médecin-conseil de l'Etat de Vaud n'est guère différente de celle qui prévaut dans un litige de droit des assurances. En application du principe de l'égalité des armes, le collaborateur concerné doit pouvoir mettre en doute, avec ses propres moyens de preuve, la fiabilité et la pertinence des constatations des médecins-conseils de l'Etat de Vaud, lesquelles émanent d'un médecin interne. En l'espèce, le tribunal retient tout d'abord que le rapport médical du Dr Z._____ se réfère à l'activité habituellement exercée par le demandeur, ce qui ne semble pas correspondre au travail à la laverie que l'intéressé n'a exercé que deux jours. Ce rapport ne traite pas expressément de la problématique de la laverie, mais indique comme limitations fonctionnelles une inaptitude provisoire au travail de nuit qui n'est pas litigieuse ici. A cela s'ajoute que le Dr Z._____ n'a vu le demandeur qu'une fois, alors que la Dresse W._____ l'a vu quatre fois et que son psychologue et psychothérapeute K._____ l'a aussi traité. Ces considérations, conjuguées avec les explications données par la dresse W._____, dont le défendeur ne met pas en doute les compétences, de même que des précisions données par le témoin F._____, suggèrent que le demandeur n'était pas capable, pour des raisons médicales, de travailler à la laverie le 1^{er} juillet 2019.

Il n'est toutefois pas nécessaire de trancher de façon absolue la question de la capacité de travail du demandeur, soit de mettre en œuvre l'expertise requise par celui-ci, car son action doit de toute façon être admise dans son principe pour les motifs suivants. V. Il faut en effet déterminer si le demandeur a commis, en refusant de travailler à la laverie le 1^{er} juillet 2019, une faute suffisamment grave pour justifier son licenciement avec effet immédiat. a) Le Tripac a déjà dû se pencher sur le cas d'un enseignant licencié avec effet immédiat après avoir décliné une offre de reprendre - après une longue période d'inactivité et une première résiliation consécutive à l'octroi d'une rente d'invalidité annulée sur réclamation - un poste à la vallée de Joux en invoquant une autre activité qui devait l'occuper durant quelques mois et en faisant part de son mécontentement quant au poste proposé qu'il considérait comme un remplacement et quant au lieu de l'établissement sis hors de la région lausannoise. Il a jugé qu'un tel refus de poste ne constituait pas un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat, car il ne permettait pas d'établir que le rapport essentiel de confiance était détruit ou si profondément atteint qu'il ne permettait pas d'exiger du défendeur la poursuite des rapports de travail (jugement du 17 juin 2016 dans la cause TL15.007574, consid. IIc). b) En l'espèce, le refus de travailler du demandeur ne paraît non plus constituer un tel motif. Il faut d'abord voir que le défendeur a recherché un autre poste convenable au demandeur, qui ne voulait travailler ni à [...] pour des raisons d'horaires, ni au ravitaillement par crainte du froid. En dépit de ces efforts louables, il faut bien admettre que la solution adoptée s'est rapidement révélée inappropriée malgré l'acceptation initiale de l'intéressé. De la sorte, le comportement reproché au demandeur doit s'apprécier en tenant compte de l'essai infructueux de février 2019 dans son nouveau poste et de la longue incapacité de travail qui a suivi. Dans de telles circonstances, le défendeur ne pouvait pas tenir sans autre pour inacceptable le refus du demandeur d'occuper le poste litigieux. Le tribunal retiendra encore que le demandeur n'a pas refusé tout travail, mais qu'il s'est rendu au CHUV et a proposé ses services dans d'autres activités que la laverie en invoquant son état de santé. Dans ces conditions, il incombait à l'employeur, une fois en possession du certificat médical du 2 juillet 2019 confirmant les dires du demandeur, de mettre en œuvre des investigations supplémentaires, par exemple auprès du Médecin cantonal ou d'un expert indépendant, pour trancher la question de la capacité de travail du demandeur à la laverie sur le plan psychique. L'on ne peut pas non plus reprocher au demandeur de n'avoir pas tenté de revenir travailler dès lors que la lettre du 2 juillet 2019 l'a libéré de son obligation de travailler et lui a même fait interdiction de se rendre sur le lieu de travail. Selon les travaux préparatoires à la LPers-VD, une décision de résiliation représente un échec, soit une extrémité à laquelle l'autorité d'engagement ne doit recourir qu'à partir du moment où toutes les autres mesures susceptibles d'être appliquées – une formation complémentaire ou un transfert – ont échoué (BGC du 4 septembre 2001, p. 2225). Il faut en déduire que le législateur a voulu favoriser un transfert plutôt qu'un licenciement lorsqu'une telle solution était encore envisageable. Quand bien même il faut concéder au défendeur qu'il a activement recherché diverses solutions pour occuper le demandeur conformément à ses souhaits, le tribunal est d'avis qu'une fois la question de la capacité de travail à la laverie élucidée, d'autres possibilités devaient encore être explorées avant de tirer un constat d'échec de la relation de travail. En définitive, les justes motifs de licenciement immédiat n'étaient pas réalisés en l'espèce. VI. Au vu du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, il convient tout d'abord de déterminer ce que le demandeur aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1^{er} CO). Selon la doctrine et la jurisprudence relatives à cette disposition, la prétention du travailleur

est une créance en dommages-intérêts (ATF du 12 juin 2001 dans la cause 4C.100/2001, consid. 6d et les arrêts cités ; Christian Favre et al., le Contrat de travail, code annoté, n. 1.1 ad art. 337c CO). Le demandeur réclame à ce titre l'équivalent de son salaire contractuel pour la période du 11 juillet 2019, date à partir de laquelle il est admis qu'il n'a plus touché des indemnités journalières pour cause de maladie, jusqu'au 31 octobre 2019 en tenant compte d'un préavis de trois mois. Quand bien même le droit vaudois de la fonction publique ne connaît pas de résiliation ordinaire du contrat de travail par les deux parties au sens de l'art. 335 CO, de sorte qu'en dépit du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, l'art. 337c al. 1 er CO n'est pas directement applicable dès lors qu'il n'existe pas de véritable échéance du délai congé, la jurisprudence s'est généralement référée au délai de l'art. 59 al. 1 er LPers-VD pour fixer l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 1 er CO en cas de licenciement immédiat sans justes motifs (jugement du 26 avril 2005 dans la cause TR04.027090, M. c/Etat de Vaud ; cf. aussi jugement du 19 décembre 2006 dans la cause TR05.035176, A. c/Etat de Vaud), parfois en se référant en outre aux articles 42 al. 2 et 335c CO ainsi qu'aux devoirs généraux des deux parties (jugement du 19 juillet 2006 dans la cause TR04.025691 H. et cts c/Etat de Vaud). Il en découle que la prétention du demandeur peut lui être allouée dans son principe. Le montant réclamé, qui correspond à quatre mois entiers de salaire, sera cependant réduit dès lors que le demandeur a déjà reçu 1'643 fr. 75 à titre de salaire pour une fraction de juillet 2019. Pour ce mois, il a donc droit à un solde de 2'839 fr. 15 (4'482.90 – 1'643.75). En définitive, il lui sera alloué 16'287 fr. 85 (trois mois à 4'482 fr. 90 et 2'839 fr. 15 pour juillet 2019) pour la période considérée. A côté de cela, le demandeur a encore droit au treizième salaire au pro rata pour la période du 11 juillet au 31 octobre 2019. Ce montant sera fixé en calculant le treizième salaire pour les dix mois utiles en 2019 (janvier à octobre) à concurrence de 3'735 fr. 50 (4'482.90 : 12 x 10) sous déduction du montant de 2'378 fr. 40 reçu avec le salaire de juillet 2019, soit (3'735.50 – 2'378.40) 1'357 fr. 10. Le défendeur ne soutient pas que le demandeur a réalisé une épargne par la suite de la cessation du contrat, qu'il a tiré un revenu d'un autre travail ou qu'il a intentionnellement renoncé à un revenu pendant cette période (art. 337c al. 2 CO). VII. Le demandeur conclut encore à l'allocation d'un montant de 4'482 fr. 90 à titre de salaire correspondant à 20 jours de vacances en 2019. a) Comme le demandeur est demeuré incapable de travailler à 100 % pour cause de maladie jusqu'au 31 octobre 2019, la question d'une imputation des vacances sur la période postérieure au 11 juillet 2019 ne se pose pas et il convient de lui allouer une indemnité pour vacances non prises. b) Conformément à l'art. 64 al. 1 er let. a RLPers-VD, le demandeur, qui était âgé de 41 ans en 2019, avait droit à cinq semaines de vacances pour une année complète. Il a toutefois été incapable de travailler pendant toute la période considérée. Aux termes de l'art. 65 RLPers-VD, dès qu'elles dépassent au total soixante jours par année civile, les absences pour cause, notamment, de maladie entraînent une réduction des vacances de 1/12 par mois complet d'absence dès et y compris le 2^{ème} mois d'absence. Cette formulation diffère de celle de l'art. 329b al. 2 CO, dont la teneur est la suivante : Si la durée de l'empêchement n'est pas supérieure à un mois au cours d'une année de service, et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur telles que maladie..., l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances. Les travaux préparatoires de la LPers-VD n'indiquent pas si le législateur vaudois a voulu s'aligner sur le droit fédéral ou s'il entendait s'en écarter et adopter une solution originale. L'art. 329b CO a été qualifié de disposition quelque peu absconse par le Tribunal fédéral (ATF 4A_631/2009 du 17 février 2010, consid. 4). Selon cet arrêt, il faut l'interpréter en ce sens

que la période de référence - qui est en principe l'année de service - est réduite du nombre de mois complets d'absence, moins un mois qui est un délai de grâce. Puis le droit aux vacances est calculé pro rata temporis sur le solde. La Cour suprême précise que cela s'applique sans changement lorsque la période de référence n'atteint pas l'année de service entière en se référant à un arrêt du 10 septembre 1998 (JAR 1999 p. 167) qui a exclu (écartant ainsi l'opinion de Rehbindler et de Vischer) une réduction proportionnelle du mois de grâce et des mois d'absence lorsque l'année de service n'est pas complète. La doctrine précise que le Tribunal fédéral a ainsi retenu la solution préconisée par un auteur (Wyler/Heinzer, op. cit., p 496 ; Aubert, Commentaire romand, n. 6 ad art. 329b CO). La lecture de l'art. 65 RLPers-VD ne permettant pas une autre solution, le tribunal retiendra que la réglementation cantonale a voulu reprendre le droit fédéral dans une formulation moins absconse et qu'il ne dit rien d'autre que l'art. 329b al. 2 CO interprété à la lumière de la jurisprudence et de la doctrine rappelées ci-dessus. c) En l'espèce, l'exercice-vacances est l'année civile (art. 65 al. 3 RLPers-VD) et la période de référence pour 2019 est de 10 mois, soit du 1er janvier au 31 octobre 2019. Le crédit-vacances du demandeur au pro rata pendant cette période représente 20,8 jours ($25 : 12 \times 10$). Pendant cette même période, le demandeur a été incapable de travailler du 6 février au 31 octobre 2019, soit pendant 8 mois complets. Conformément aux calculs effectués par le Tribunal fédéral (ATF 4A_631/2009 du 17 février 2010 cité plus haut ; cf. aussi l'ATF 4A_319/2020 du 17 mars 2020 consid. 6), il convient d'accorder au demandeur un mois de grâce, ce qui revient à lui imputer 7 mois d'absence qui justifient une réduction de $25 : 12 \times 7 = 14,56$ jours. Par rapport au crédit-vacances de 20,8 jours, cela donne un droit de $20,8 - 14,56 = 6,24$ jours pour 2019. Il ressort des fiches de salaire du demandeur qu'il a été indemnisé pour 5 jours de vacances à concurrence de 1'030 fr. 55 avec son salaire de juillet 2019. Il a donc droit à un solde de $6,24 - 5 = 1,24$ jour. d) Selon la jurisprudence, une éventuelle indemnité pour vacances non prises à la fin des rapports de travail doit être calculée sur la base du salaire complet, lequel comprend notamment le treizième salaire éventuellement convenu par les parties (4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 2.1 et la doctrine citée). En l'espèce, le salaire complet du demandeur représente 58'278 fr. (allégué 52 admis), soit 13 salaires de 4'482.90 arrondis au franc supérieur. Son salaire journalier représente ($58'278 : 12 : 21.75$) 223 fr. 30. Le tribunal allouera donc au demandeur du chef de ses vacances la somme de $1,24 \times 223,30 = 276$ fr. 90. VIII. Le demandeur réclame en outre l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO à concurrence de six mois de salaire. a) Selon cette disposition, applicable en vertu du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, le juge peut, en cas de licenciement immédiat injustifié, condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, mais qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire. Les critères de fixation sont notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb ; 121 III 64 consid. 3c). L'indemnité a une double finalité : punitive et réparatrice (ATF 123 précité, consid. 3c). Son versement constitue la règle, et il ne peut y être renoncé qu'en présence de circonstances exceptionnelles dans lesquelles, malgré le caractère injustifié du licenciement, le versement d'une indemnité de caractère punitif n'apparaît pas justifié (ATF 4C.67/2003 du 5 mai 2003, consid. 4.3 non publié aux ATF 129 III 380 ; ATF 121 III 64 consid. 4C). Elle suppose cependant un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas

des circonstances qui lui sont imputables (ATF 116 II 300 consid. 5a in fine). b) En l'espèce, le tribunal retiendra que les rapports de travail effectifs ont duré du 1^{er} décembre 2016 au 6 février 2019, soit pendant deux ans et deux mois, de sorte qu'ils n'ont pas atteint une durée et une intensité particulières. Le demandeur, qui était âgé de 41 ans au moment de licenciement et qui bénéficie d'une expérience professionnelle auprès d'entreprises comme Jowa SA ou la société Coop, ne devrait pas être atteint dans son avenir professionnel dans les branches de la restauration ou de l'alimentation qui génèrent notoirement des emplois. Hormis l'incompatibilité avec un poste à la laverie du CHUV, son état de santé lui permet d'ailleurs de travailler à plein temps. Du point de vue de l'employeur, le licenciement, bien qu'injustifié, ne paraît pas non plus avoir été donné avec une légèreté particulièrement coupable. Dans un arrêt relatif à un licenciement abusif, le Tribunal fédéral a réduit de quatre mois à deux mois l'indemnité de l'art. 336a al. 2 CO pour tenir compte du fait que le comportement de l'employeuse, même si elle avait commis une faute en licenciant son employé par représailles, dénotait qu'elle avait aussi agi dans l'intérêt de l'employé. Ainsi, elle avait fait le choix d'engager, dans le cadre d'une réintégration professionnelle, un employé alors âgé de 55 ans et avait pris des mesures pour remédier au conflit l'opposant à son supérieur hiérarchique (ATF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017, consid. 6.3). Transposée au cas d'espèce, cette jurisprudence commande de prendre en considération les efforts consentis par le défendeur pour ne pas imposer au demandeur un transfert à [...] en application de l'art. 21 al. 1^{er} let. c LPers-VD, mais pour lui trouver un poste compatible avec ses souhaits de travailler à Lausanne et de quitter le secteur du ravitaillement. Tout bien considéré, une indemnité correspondant au salaire pendant deux mois, arrondie à 9'000 fr., est équitable et sera allouée. IX. En définitive, le demandeur a d'abord droit aux montants suivants en application de l'art 337c al. 1^{er} CO : - 16'287 fr. 85 à titre d'indemnité pour la période du 12 juillet au 31 octobre 2019 ; - 1'357 fr. 10 à titre de treizième salaire au prorata pour cette période ; - 276 fr. 90 pour 1,24 jour de vacances à payer en espèces. Les cotisations sociales devront être perçues sur ces indemnités (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 762) qui totalisent 17'921 fr. 85. En application de l'art. 337c al. 3 CO, le demandeur a en outre droit à une indemnité de 9'000 fr. qui ne sera pas soumise aux cotisations sociales (ATF 123 V 5). Le demandeur réclame l'intérêt moratoire à partir du 11 juillet 2019, jour de réception de la lettre de licenciement de la veille. A l'instar de nombreux auteurs (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 768 et les références), la jurisprudence vaudoise et le Tribunal fédéral ne font pas de distinction entre les différentes indemnités de l'art. 337c CO et sont d'avis que toutes sont exigibles et portent intérêt dès le licenciement immédiat (Cour civile Lopes c/Roethlisberger, 8 mars 2000 ; CREC von Arx c/Sun Store SA, 1^{er} septembre 2004 ; ATF 4C.291/2005 du 13 décembre 2005, consid. 5.2 in fine). Il s'ensuit que l'intérêt moratoire réclamé par le demandeur lui sera alloué, y compris pour son solde de vacances dès lors que l'omission de réclamer l'intérêt dans la conclusion y afférente résulte d'une inadvertance manifeste. Le demandeur a encore conclu à la délivrance d'un certificat de travail complet et bienveillant. Bien qu'il ait en principe droit à un tel document, le tribunal estime ne pas être en mesure d'accueillir sa conclusion en l'absence de toute allégation sur le contenu souhaité du document. X. La Caisse cantonale vaudoise de chômage, qui est valablement intervenue en cours de procédure, a versé en faveur du demandeur des prestations représentant ses allocations pour enfants (art. 22 al. 1^{er} et 29 LACI). Au vu de l'admission de l'action, elle est donc subrogée à son assuré, lequel n'a plus de légitimation active pour faire valoir un dédommagement à concurrence des indemnités reçues (JAR 1984 p. 198 ; JAR 1981 p. 171 ; Rehbindler, op. cit., n.

E. 6

ad art. 337c ; Streiff/von Känel, op. cit., n. 11 ad art. 337c). Il ressort des décomptes produits que les prestations de l'intervenante ont représenté 1'316 fr. 10 pour les mois de juillet et d'août 2019 et qu'elles ont consisté en des avances sur allocations familiales versées le 7 octobre 2019 au Centre social régional de Lausanne. Le tribunal allouera donc à l'intervenante ses conclusions en capital et en intérêts. Elles ne seront pas déduites des montants à verser au demandeur dès lors qu'elles ne concernent pas des éléments de nature salariale déjà compris dans les montants qui lui sont alloués. XI. Au vu de la valeur litigieuse qui se monte à 53'047 fr. 60 pour les seules conclusions pécuniaires du demandeur, la procédure n'est pas gratuite, mais soumise aux frais effectifs et à la moitié des émoluments ordinaires (art. 16 al. 6 et 7 LPers-VD). Les frais de la cause, avancés par le demandeur, se montent à 2'675 francs. Le demandeur obtient gain de cause sur le principe de son action, mais ses conclusions chiffrées ne sont admises qu'à concurrence d'un peu plus de la moitié et sa conclusion en délivrance d'un certificat de travail est rejetée. Au vu du sort de la cause, il convient donc de lui allouer des dépens réduits d'un tiers (art. 106 al. 2 CPC). Selon sa liste des opérations, le conseil du demandeur a consacré 63,33 heures à l'affaire, ce qui représente des honoraires, débours et frais de vacation de 25'582 fr. 75, TVA comprise, à raison d'un tarif horaire de 350 francs. Conformément à l'art. 105 al. 2 CPC, le tribunal est cependant lié par le Tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 (ci-après : « Tarif civil » ; RSV 270.11.16) édicté par le Tribunal cantonal sur la base de l'art. 96 CPC et dont la teneur a été validée par le Tribunal fédéral (ATF 4C_1/2011 du 3 mai 2011). Selon l'art. 5 al. 1 er Tarif civil applicable à la procédure simplifiée suivie par le Tripac (art. 108 CDPJ applicable en vertu de l'art. 16 al. 1 er LPers-VD) indépendamment de la valeur litigieuse (CACI 313 du 5 septembre 2016, consid. 2.3 ; Novier/Carreira, Panorama de la jurisprudence récente du TRIPAC, in JdT 2015 III 3, p. 46), le défraiement de l'avocat pour une valeur litigieuse de 30'000 fr. à 100'000 fr. se fixe dans une fourchette de 2'000 fr. à 10'000 francs. Les débours nécessaires sont estimés, sauf élément contraire, à 5 % du défraiement en première instance (art. 19 al. 2 Tarif civil). En l'espèce, le tribunal a tenu une première audience de deux heures le 12 novembre 2020, une seconde audience de même durée le 7 décembre 2020, puis une troisième audience de 3 h et 20 min le 27 avril 2021 et enfin une audience réservée aux plaidoiries, qui a duré une demi-heure, le 1 er février 2022. Les écritures des parties comportent 185 allégués. Quand bien même une telle ampleur ne reflète pas encore une cause ayant nécessité un travail extraordinaire au sens de l'art. 20 al. 1 er Tarif civil, elle commande de fixer les dépens dans le haut de la fourchette tarifaire. Pour tenir compte de la valeur litigieuse qui, elle, se trouve plutôt dans le bas de la plage tarifaire, le tribunal fixera le montant maximum des dépens à un montant arrondi à 9'000 fr. qui comprend le défraiement, les débours et la TVA. Compte tenu de l'abattement d'un tiers, le montant alloué au demandeur à titre de dépens sera fixé à 6'000 francs. Les frais de Justice seront répartis à raison d'un tiers pour le demandeur par 890 fr. et de deux-tiers pour le défendeur par 1'785 francs. Le demandeur a en outre droit au remboursement de son coupon de justice à concurrence de 1'785 francs. L'Etat de Vaud et l'intervenante, qui ont procédé par le truchement de mandataires internes, n'ont pas droit à des dépens.