

VD_FINDINFO Jug / 2022 / 476 vom 22. Juni 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-06-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2022___476

FR: VD_FINDINFO Jug / 2022 / 476 du 22 juin 2022

IT: VD_FINDINFO Jug / 2022 / 476 del 22 giugno 2022

Regeste

AUTORITÉ DE NOMINATION, DÉLÉGATION DE COMPÉTENCE, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, DROIT D'ÊTRE ENTENDU, DROIT DE S'EXPRIMER UNE DERNIÈRE FOIS, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, DÉPENS, FRAIS DE LA PROCÉDURE | 337 CO, 337b CO, 337c CO, 29 al. 2 Cst., 8 al. 2 LOJV, 61 LPers-VD, 7 LPers-VD, 95 al. 3 CPC (CH), 2 RAOJ, 41 RAOJ, 54 RAOJ

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 un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur. 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 fin des rapports de travail du demandeur, 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 16 octobre 2019 afin de contester le licenciement avec effet immédiat intervenu le 17 juillet 2019. La conciliation du 2 décembre 2019 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder au demandeur le jour même. Le 2 mars 2020, 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. c) Par courrier du 24 juin 2022, le demandeur a sollicité la motivation du jugement qui lui avait été notifié le 22 juin 2022. Le délai de 10 jours de l'art. 239 al. 2 CPC a été respecté et il convient dès lors d'entrer en matière sur la demande. II. a) Le demandeur considère que le licenciement est nul quels qu'en soient les motifs puisqu'il a été donné par le secrétariat général. Le demandeur rappelle que son contrat de travail a été établi par le Tribunal cantonal en tant qu'autorité d'engagement tandis que la lettre de licenciement

porte l'entête du secrétariat général de l'ordre judiciaire. Il estime que le secrétariat général n'est qu'une simple division administrative du Tribunal cantonal vaudois qui demeure donc la seule autorité d'engagement des collaborateurs de l'ordre judiciaire conformément à l'article 8 al. 2, 2^{ème} phrase, LOJV (Loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01). Ainsi, le licenciement ayant été signifié par le secrétariat général et non pas par l'autorité d'engagement, c'est-à-dire le Tribunal cantonal vaudois, l'autorité ayant prononcée le licenciement n'en aurait pas eu la compétence. A la teneur des articles 2 et 41 RAOJ (Règlement d'administration de l'ordre judiciaire du 13 novembre 2007 ; BLV 173.01.3), le secrétariat général n'agit pas en remplacement du Tribunal cantonal vaudois s'agissant des prérogatives de ressources humaines. En vertu du principe de parallélisme des formes, le Tribunal cantonal vaudois serait seul compétent pour prononcer son licenciement. b) Pour sa part, le défendeur rappelle qu'un avenant au contrat de travail a été établi entre le demandeur et l'Etat de Vaud le 2 septembre 2013. Cet avenant a été signé par le secrétaire général en place à cette époque, en qualité d'autorité d'engagement. Ainsi, si l'on suivait le raisonnement du demandeur, cet avenant n'aurait pas été signé par l'autorité d'engagement compétente et il serait donc nul. Quoi qu'il en soit et quand bien même l'on arriverait à la conclusion que le Tribunal cantonal vaudois était la seule autorité d'engagement, il faudrait tout de même désigner une personne physique en qualité de représentant, fonction qu'assume justement le secrétaire. Donc dans tous les cas, le contrat de travail est signé par le secrétaire général. Pour le surplus, l'article 7 al. 2 LPers-VD permet au Tribunal cantonal vaudois de déléguer sa compétence d'autorité d'engagement, possibilité dont il a fait usage comme cela est actuellement mentionné à l'article 54 RAOJ. Le secrétariat général est donc bien l'autorité d'engagement du demandeur et le licenciement prononcé n'est pas nul. c) Aux termes de l'article 7 al. 2 LPers-VD, en matière de gestion du personnel, les compétences du Conseil d'Etat, des chefs de département ou des chefs de service sont exercées, pour les fonctions judiciaires, par le Tribunal cantonal et le Tribunal administratif. Ceux-ci peuvent les déléguer dans le cadre de leurs dispositions d'organisation. Ainsi, l'article 8 al. 2, 2^{ème} phrase, LOJV prévoit certes que le Tribunal cantonal est l'autorité d'engagement des collaborateurs de l'ordre judiciaire ; l'art. 71 LOJV donne au Tribunal cantonal le pouvoir d'édicter des règlements, en particulier en lien avec les attributions du secrétaire général de l'Ordre judiciaire. Sur cette base, le Tribunal cantonal a délégué au secrétariat général conformément à l'article 54 RAOJ la compétence d'engager les collaborateurs de l'ordre judiciaire sous réserve des attributions de la Cour plénière et de la Cour administrative (art.32 RLPers-VD). Pour le surplus, l'article 2 RAOJ prévoit effectivement que le Tribunal cantonal, par sa Cour plénière et sa Cour administrative, dirige l'ordre judiciaire, avec l'assistance du secrétaire général (art. 8, al. 1 LOJV), lequel assume la direction administrative de l'ordre judiciaire selon l'article 41 RAOJ. d) En l'espèce, les articles 2 et 41 RAOJ n'empêchent pas la délégation de compétence en matière de ressources humaines et d'engagement des collaborateurs du Tribunal cantonal vaudois au secrétariat général prévu à l'article 54 RAOJ. Ainsi, le Tribunal cantonal vaudois dispose de la possibilité de déléguer sa compétence d'autorité d'engagement au secrétariat général. Pour le surplus, le règlement d'administration de l'ordre judiciaire a été adopté en 2007 tandis que le demandeur a signé son contrat de travail le 24 juin 2005. Ainsi, le raisonnement du demandeur selon lequel le secrétariat général n'avait pas la compétence de signer son contrat de travail ne peut pas être retenu étant donné que l'adoption de ce règlement est postérieure à son engagement. Par ailleurs, il sied de rappeler que l'avenant à son contrat de travail par lequel il a été nommé [...]chef a été

signé le 2 septembre 2013 par le secrétaire général de l'ordre judiciaire vaudois en place et que le demandeur n'a pas remis en cause la compétence de l'autorité d'engagement à ce moment-là. Le Tribunal de céans constate que la secrétaire générale a valablement signé la lettre congé remise au demandeur. Le licenciement a donc été régulièrement signifié. III. a) Dans un second moyen, le demandeur fait valoir que le licenciement immédiat qui lui a été notifié le 17 juillet 2019 est injustifié, car les motifs invoqués sont insuffisants pour motiver une telle mesure. Le licenciement prononcé à son égard serait disproportionné puisqu'il a reconnu ses torts, s'est excusé et s'est dit prêt à rembourser les montants prélevés ; au surplus, il a été sincère et il était apprécié par ses collègues, comme cela avait été confirmé par M. D. _____ et M. G. _____. S'il a bien été condamné pour un vol dans la caisse des photocopies, s'agissant des vols dans la caisse des cafés et dans les séquestres, une ordonnance de classement a été rendue en sa faveur. Lors de l'entretien du 17 juillet 2019, l'Etat de Vaud n'était même pas parvenu à articuler le montant global des prélèvements et on aurait pu attendre du défendeur qu'il instruisse davantage pour déterminer l'ampleur du dommage subi. Dès lors, un avertissement sous menace de licenciement avec un long délai d'épreuve apparaîtrait plus adapté car il avait l'intention de réparer le dommage causé et n'a jamais nié les faits ; enfin, une rétrogradation ou une affectation dans un autre [...] aurait pu être envisagée. Au surplus, le demandeur fait valoir que le défendeur aurait violé son droit d'être entendu. En effet, la secrétaire générale l'aurait menacé lors de l'entretien du 17 juillet 2019 et cet élément constituerait un moyen de pression malvenu et inadéquat. Au vu de la situation, il aurait été empêché de se défendre convenablement et condamné d'avance puisqu'il aurait été dénoncé par ses collègues, alors que dans un procès pénal, il aurait eu la possibilité de se taire et éventuellement de recourir à l'assistance d'un conseil. Ainsi, le comportement du défendeur au cours de l'entretien du 17 juillet 2019 l'aurait poussé à avouer alors qu'il était accusé de faits pour lesquels il n'aurait jamais été inquiété. Alors même qu'il a été accusé sur la base de simples soupçons, il n'a pas pu examiner les documents qui permettraient notamment de contrôler les chiffres articulés par le défendeur. Or, avant de lui signifier un licenciement avec effet immédiat, on aurait dû lui donner la possibilité de s'exprimer et de prendre connaissance du dossier. Selon l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2017 du 28 juin 2017, en présence de simples soupçons, un employeur devrait mener une enquête en bonne et due forme et il lui incomberait de permettre à son employé de préparer sa défense correctement. En l'espèce, l'art. 337 CO étant applicable à titre de droit cantonal supplétif, le demandeur prétend avoir droit à tout le moins à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé de 3 mois. Enfin, le demandeur soutient avoir subi une inégalité de traitement injustifiée puisque ses autres collègues auraient tous été maintenus en poste alors qu'ils auraient eux aussi commis des actes critiquables, par exemple notamment son collègue M. D. _____ aurait adopté un comportement déplacé envers l'une des collaboratrices du [...]. Le demandeur estime que sa situation apparaît moins critique d'autant plus qu'il a reconnu les faits et s'est engagé à rembourser. Il estime que la différence de traitement entre les [...] est choquante puisqu'ils ont caché des informations à l'autorité supérieure ce qui était également de nature à briser le lien de confiance. Par souci de cohérence, tous les [...] auraient donc dû être licenciés. b) De son côté, le défendeur rappelle tout d'abord que le seul motif fondant le licenciement avec immédiat a été le vol dans la caisse des photocopies ; il n'aurait jamais reproché directement au demandeur un vol dans la caisse des cafés ou dans les séquestres. La systématique et la régularité des agissements du demandeur plaident contre un acte de désespoir puisqu'il n'a cessé son activité délictueuse que lorsque ses prélèvements ont été

découverts. La bonne collaboration du demandeur dans cette affaire est toute relative puisqu'il s'est toujours contenté de reconnaître le minimum, confronté à l'évidence. Le demandeur aurait voulu vivre au-dessus de ses moyens et dans de telles conditions il n'était pas possible de continuer la collaboration, le lien de confiance ayant été détruit. Les aveux du demandeur n'auraient rien à voir avec des simples soupçons. Sa souffrance accentuée par la fuite de l'affaire dans la presse serait postérieure au licenciement et sa promesse de rembourser intervenue bien tardivement, un premier versement s'étant fait attendre. S'agissant du droit d'être entendu, il aurait été suffisamment respecté ce d'autant que le demandeur aurait pu décider de se taire et demander à être assisté d'un conseil, ce qu'il n'a pas fait. Enfin, le grief de l'égalité de traitement ne serait pas pertinent en l'espèce puisqu'il s'agit uniquement ici de déterminer si le licenciement immédiat est ou non justifié. Pour le surplus, le défendeur conclut à l'allocation de dépens alors même qu'il n'a pas procédé avec un mandataire externe. IV. a) Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle consacrée à l'art. 29 al. 2 Cst. Ce droit découle également de l'art. 6 CEDH qui n'a cependant pas de portée supplémentaire par rapport à la garantie constitutionnelle du droit interne (ATF 129 I 249). Exprimée également à l'art. 53 CPC, cette garantie permet à toute personne partie à une procédure d'être informée et entendue avant qu'une décision ne soit prise à son sujet (CR CPC, N 1 ad. art. 53). Le droit d'être entendu comprend la possibilité pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision juridique ne soit prise, de produire des preuves, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur leur résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 2P. 77/2003 du 9 juillet 2003, consid. 2.1). Une telle procédure prend nécessairement du temps et ce n'est qu'une fois qu'elle est achevée que l'on peut considérer que l'administration dispose de tous les éléments nécessaires pour se déterminer (TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. V.a). Le droit d'être entendu est de nature formelle ; cela signifie que, s'il est transgressé, la décision prise devra en principe être annulée sans égard à la question de savoir si son respect aurait conduit à une autre décision (CR CPC, N 19 ad art. 53 CPC). La jurisprudence a toutefois introduit un certain nombre de nuances à ce principe. En effet, le vice peut être réparé lorsque l'autorité de recours dispose du même pouvoir de cognition que l'autorité de première instance (ATF 137 I 195, SJ ; ATF 124 II 132). En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3 p. 18 in fine). b) Le Tribunal de céans peut entendre le grief du demandeur selon lequel son droit d'être entendu aurait été violé, dans la mesure où, contrairement à ce qui est rappelé par la jurisprudence fédérale, il n'a pas pu prendre connaissance des dépositions de ses collègues [...], et qu'il n'était pas assisté lors de son audition précédant immédiatement le licenciement. Le TRIPAC ne peut qu'encourager un changement de pratique en ce sens en tout cas que la convocation devrait être annoncée, ainsi que la possibilité d'être assisté, obligations qui s'imposent aux collectivités publiques même lorsqu'elles soumettent leurs rapports de travail au droit privé. Cela étant, la réalité des faits a été admise, et le demandeur n'a jamais plaidé qu'il aurait été amené à reconnaître des infractions qu'il n'avait pas commises. Pour le surplus, entendu en qualité de partie, le demandeur a relevé que le comportement de la secrétaire générale avait été correct à son égard, ce qui exclut

l'existence de pressions particulières pour obtenir des aveux. Au contraire, le 17 juillet 2019, dès son entrée dans la salle de réunion, à la vue des quittanciers sur la table, il s'était dit que les jeux étaient faits. Il avait donc compris quelle sanction lui serait très probablement réservée. Dès lors, malgré le caractère essentiellement formel du respect du droit d'être entendu, le demandeur n'a pas été privé de la faculté de faire entendre son point de vue. En particulier, il a pu faire valoir l'intégralité de ses moyens dans le cadre de la présente procédure, ce qui fait qu'un éventuel vice serait entièrement réparé. c) Aux termes de l'art. 61 LPers, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme telles toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 1). Les articles 337b et 337c CO (Code des obligations ; RS 220) s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61 LPers étant similaire à celle de l'art. 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO a été confirmée par le Tribunal cantonal (réf. in TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. III. a). Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers. La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28, consid. 4.1 et ATF 127 III 153, consid. 1b). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213, consid. 3.1 p. 220), qui doit donc constituer une *ultima ratio*. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 et ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la répétition d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c ; CACI du 8 avril 2016/227 consid. 3.3). Dans les cas de moindre gravité, c'est-à-dire si la faute ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213, consid. 3.1). Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153, consid. 1b). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. À cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303, consid. 2.1.1, ATF 130 III 28, consid. 4.1 et ATF 127 III 153, consid. 1c). Comme mentionné, dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci

doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213, consid. 3.1). Ce dernier doit être explicite et doit clairement indiquer la sanction du licenciement immédiat en cas de nouveau manquement. Cependant, l'avertissement n'a pas pour but de permettre à l'employeur de licencier ensuite son employé « à la moindre peccadille » (ATF 127 III 153). Au contraire, l'avertissement doit laisser la possibilité à l'employé visé de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence. D'après la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, l'employeur qui entend se prévaloir d'un juste motif pour mettre un terme avec effet immédiat au contrat de travail doit notifier le licenciement immédiatement, soit dès qu'il a connu le juste motif qu'il entend invoquer ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. S'il tarde à agir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat ; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé (ATF 130 III 28). Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur est de deux ou trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier un licenciement immédiat ne soient pas entièrement connus d'emblée ; dans cette hypothèse, le délai ne commence à courir que lorsque l'employeur a une connaissance certaine du juste motif. Cependant, en présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair sous peine de perdre son droit à la résiliation immédiate (TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1 et TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. V.a). d) Pour déterminer s'il y a de justes motifs de mettre fin abruptement aux relations de travail, il convient préalablement de préciser pour quel motif le demandeur s'est vu notifier un licenciement immédiat. À cet égard, le tribunal de céans se réfère à l'entretien et au courrier du 17 juillet 2019. Tel que la jurisprudence le prévoit, c'est à la lumière de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce que sera examiné le motif invoqué. Pour le tribunal de céans, le demandeur n'a pas été licencié sur la base de simples soupçons puisque lors de l'entretien du 17 juillet 2019, le demandeur a avoué prélever entre CHF 30 et CHF 100 par semaine. Ainsi, les soupçons ont été confirmés par le demandeur directement. Cela étant, la jurisprudence fédérale récente ne taxe pas d'injustifié le licenciement immédiat fondé sur un soupçon qui rend objectivement intolérable la poursuite de la relation de travail a fortiori lorsque l'employé soupçonné a été auditionné (TF 4A_365/2000 du 5 avril 2022). e) En l'espèce, les actes reprochés au demandeur sont graves. En effet, en prélevant différents montants dans la caisse des photocopies de manière systématique et en demandant à ses collègues de remplir le quittancier d'une manière précise, le demandeur a non seulement subtilisé de l'argent à son employeur, mais il a également profité de sa fonction [...]chef pour donner des instructions précises à ses collègues lui permettant d'arriver à ses fins plus facilement. Certes, le demandeur a collaboré rapidement lors de l'entretien du 17 juillet 2019 mais cet élément n'est pas suffisant pour maintenir un lien de confiance. Il ne fait aucun doute que les agissements du demandeur sont d'une gravité considérable et sont susceptibles de briser la confiance que le défendeur portait en lui. Partant, l'autorité d'engagement était fondée à résilier le contrat le liant au demandeur avec effet immédiat. f) S'agissant du caractère immédiat du licenciement du demandeur, il sied enfin d'admettre que celui-ci a été respecté, ce que les parties n'ont du reste pas contesté. g) Force est ainsi de constater, au vu de ce qui précède, que le licenciement immédiat du demandeur signifié le 17 juillet 2019 est fondé sur de justes motifs et qu'il ne viole nullement le principe de la proportionnalité ou le droit d'être entendu de ce dernier. Le Tribunal de céans considère que le défendeur était fondé à prononcer le licenciement avec effet immédiat pour de justes motifs. Il n'y a dès lors lieu

d'allouer ni salaire pour le délai de congé ni une quelconque indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, dite indemnité n'étant due qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée. Le Tribunal de céans constate dès lors que les prétentions du demandeur sont privées de tout fondement juridique et qu'elles doivent, partant, être rejetées dans leur intégralité. V. a) Le défendeur, qui obtient gain de cause, conclut au versement de dépens en faveur de l'Etat de Vaud. Il rappelle qu'il n'existe pas une exclusion des dépens en faveur du défendeur devant la présente autorité et souhaite que le tribunal de céans s'écarte de sa pratique habituelle qui consiste à ne pas en allouer lorsque l'Etat de Vaud n'a pas eu recours à un mandataire externe. Les collaborateurs qui obtiennent gain de cause devant le présent tribunal obtiennent des dépens lorsqu'ils mandatent un avocat et il n'existe aucune base légale créant une dysmétrie entre les employés et l'Etat de Vaud en la matière ; en conséquence, il faudrait pouvoir octroyer des dépens en faveur de l'Etat de Vaud y compris dans l'hypothèse où aucun mandataire externe n'est mandaté mais qu'il est fait recours uniquement aux services d'un interne, en se fondant sur l'arrêt du Tribunal fédéral 5A_741/2018 du 18 janvier 2019 dans lequel la Haute Cour a estimé que rien ne s'opposait à l'octroi de débours à l'Etat de Vaud en vertu de l'art. 95 al. 3 let. a CPC. Les débours étant une partie des dépens, le défendeur conclut au versement d'un montant à titre de dépens, relevant que le CPC, applicable au cas d'espèce, ne l'exclut pas contrairement à la LTF. Pour justifier sa demande d'allocation de dépens, le défendeur invoque la gravité des faits commis et les aveux du demandeur lors de l'entretien du 17 juillet 2019 ; il considère dès lors que la demande déposée est téméraire avec cette conséquence que l'Etat de Vaud aurait droit à une indemnité équitable, ce d'autant que les parties avaient trouvé un accord sur le certificat de travail. Il propose de s'appuyer sur la liste des opérations du conseil du demandeur et de prendre un tarif horaire de CHF 150.- représentant le coût du travail des collaborateurs de l'Etat. Pour le demandeur, le procès intenté n'était aucunement téméraire puisque l'assistance judiciaire lui a été octroyée : les chances de succès ont donc été examinées par le TRIPAC qui a tranché positivement en lui reconnaissant un droit à l'assistance judiciaire. b) Selon l'art. 95 al. 3 CPC, les dépens comprennent les débours nécessaires (let. a), le défraiement d'un représentant professionnel (let. b) et, lorsqu'une partie n'a pas de représentant professionnel, une indemnité équitable pour les démarches effectuées, dans les cas où cela se justifie (let. c). L'octroi d'une indemnité équitable au sens de l'art. 95 let. c CPC pour les démarches effectuées n'intervient que dans les cas où cela se justifie ; la décision d'octroi doit être motivée (TF 5D_229/2011 du 16 avril 2012 consid. 3.3). Il est en effet inhabituel que les coûts relatifs aux démarches d'une partie non assistée par un avocat soient indemnisables, de sorte que cela nécessite une justification particulière (TF 4A_233/2017 du 28 septembre 2017 consid. 4.1, publié in RSPC 2018 p. 25 ; TF 4A_192/2016 du 22 juin 2016 consid. 8.2). L'indemnité équitable peut couvrir les propres frais de la partie qui conduit elle-même le procès, telle la perte de gain d'un indépendant (CREC 3 mars 2014/76), mais non des frais d'un mandataire non professionnel, qui la conseillerait à l'interne ou l'aiderait à rédiger une procédure (TF 4A_233/2017 précité consid. 4.5). On considère qu'une personne morale n'est pas représentée par un avocat si elle agit par l'entremise de l'un de ses employés qui est titulaire du brevet d'avocat (TF 4C.269/2002 du 17 décembre 2002 consid. 4). Une indemnité équitable ne se justifie que si les démarches liées au procès sont d'une certaine ampleur, dépassant les procédés administratifs courants que tout un chacun doit accomplir sans en être indemnisé, les circonstances et la situation personnelle de l'intéressé devant être prises en compte. Une entité publique ne peut en principe pas obtenir de dépens, peu importe que ses intérêts

patrimoniaux soient ou non en jeu (TF 2C_212/2007 du 11 décembre 2007 consid. 5) ; même si elle n'est pas dispensée des frais judiciaires (parce que ses intérêts patrimoniaux sont en jeu), elle ne peut en principe pas obtenir de dépens (TF 8C_151/2010 du 31 août 2010 consid. 6.2). Peu importe qu'elle ait recouru aux services d'un avocat, plutôt que de se défendre par ses propres services juridiques (ATF 125 I 182 consid. 7). Même une petite commune, qui n'est pas pourvue d'un service juridique, n'a en principe pas droit à des dépens (ATF 134 II 117 consid. 7 ; TF 2C_10/2007 du 8 octobre 2007 consid. 4). Sur le plan fédéral, le principe selon lequel les entités publiques n'obtiennent pas de dépens selon l'art. 68 al. 3 LTF (Loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; RS 173.110) procède de la volonté de ne pas décourager les justiciables de recourir contre les décisions étatiques, par crainte de devoir supporter des dépens ; les tâches de droit public ont généralement pour corollaire une position d'autorité et il est apparu opportun que le citoyen puisse en faire contrôler la légalité par l'autorité judiciaire, sans avoir à redouter de supporter, en cas d'échec, les dépens de la partie adverse (Corboz, Commentaire de la LTF, 2e éd., Berne 2014, n. 28 ad art. 68 LTF). Cet objectif doit être reconnu également dans les procès cantonaux. Des dépens peuvent exceptionnellement être alloués à une entité publique lorsqu'il apparaît que la partie adverse a procédé de façon téméraire, abusive ou quérulente (ATF 128 V 124 consid. 5b ; ATF 126 V 143 consid. 4b), mais aussi lorsque la spécificité ou la difficulté de la cause rend nécessaire le recours à un avocat indépendant (ATF 119 V 448 consid. 6b ; TF 9C_15/2009 du 28 mai 2009 consid. 4) (in CACI 31 juillet 2018/697). En l'espèce, il ne se justifie pas, sur la base de ce qui vient d'être exposé, d'allouer des dépens au défendeur compte tenu du fait qu'il n'a pas eu recours à un mandataire professionnel pour la défense de ses intérêts ; à suivre sa propre argumentation, la cause n'était d'ailleurs pas de nature à nécessiter des compétences juridiques particulières. Au surplus, c'est dans le cadre du procès devant l'autorité de céans que le droit d'être entendu du demandeur a été réellement exercé. Le moyen est donc mal fondé. VI. a) Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à CHF 9'000.- (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]). b) L'avocat qui procède au bénéfice de l'assistance judiciaire dans le canton de Vaud peut prétendre à un tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a du règlement vaudois du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile [RAJ; RSV 211.02.3]), 110 fr. s'agissant d'un avocat-stagiaire (ibid., let. b), et aux débours figurant sur la liste des opérations et débours (art. 3 al. 1 RAJ). En l'occurrence, Me Alessandro BRENCI a été désigné conseil d'office du demandeur avec effet au 26 août 2019. Compte tenu de la liste des opérations produite, l'indemnité de Me BRENCI peut être arrêtée, à compter de cette dernière date, à CHF 9'626.05 (neuf mille six cent vingt-six francs et cinq centimes), TVA, frais et débours inclus, sous déduction de l'avance déjà reçue de CHF 6'416.05 (six mille quatre cent seize francs et cinq centimes). Les indemnités de conseils d'office sont supportées provisoirement par le canton (cf. art. 122 al. 1 let. a CPC), le demandeur étant rendu attentif au fait qu'il est tenu de rembourser les montants ainsi avancés, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 al. 1 CPC). Par ces motifs, Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 9 mars 2022, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce : I. Les conclusions prises par le demandeur J. _____ sont rejetées dans leur intégralité. II. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées. III. Le présent jugement est rendu sans dépens. IV. L'indemnité du conseil d'office du demandeur, allouée à Me Alessandro BRENCI, est arrêtée à CHF 9'626.05 (neuf mille six cent vingt-six francs et cinq centimes), TVA, frais et débours inclus, sous déduction de l'avance déjà reçue de

CHF 6'416.05 (six mille quatre cent seize francs et cinq centimes). V. Me Alessandro BRENCI est relevé de sa mission de conseil d'office. VI. Les frais arrêtés à CHF 9'000.- sont laissés à la charge de l'Etat de VAUD. VII. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu de rembourser les frais de justice et l'indemnité de son conseil d'office aux conditions de l'article 123 CPC. La présidente : La greffière : Christine SATTIVA SPRING, v.-p. Naira MUMINOVIC, a.h. Du 26 octobre 2022 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.