

VD_GERICHTE TF20.002195 vom 28. Februar 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-02-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TF20.002195

FR: VD_GERICHTE TF20.002195 du 28 février 2023

IT: VD_GERICHTE TF20.002195 del 28 febbraio 2023

Erwägungen

E. 1

a) L'intimé, né le 20 janvier 1978, a été engagé par l'appelant, représenté par le H._____ en qualité d'employé de restauration à partir du 1er décembre 2016. b) Les parties ont d'abord conclu un premier contrat de durée déterminée jusqu'au 31 mai 2017 pour un salaire annuel brut de 52'613 fr., payable treize fois l'an. L'appelant a ensuite prolongé de manière indéterminée le contrat de l'intimé pour un salaire annuel brut de 58'278 fr., versé treize fois l'an, dès le 1er juin 2017.

- 4 - c) Au début, les rapports de travail entre les parties ont été harmonieux et l'appelant était satisfait du travail de l'intimé.

E. 2

a) Lors de son engagement définitif, l'intimé faisait partie des personnes qui devaient se déplacer de la [...] de X._____ vers le nouveau site de W._____. Il ressort d'un questionnaire d'entretien du 8 février 2018 qu'un projet prévoyant la construction d'un bâtiment qui serait mis en exploitation à la fin de l'année avait été présenté à l'intimé. Cela aurait pour conséquence un changement de son lieu de travail. En effet, l'activité et les emplois de la cuisine froide devaient être délocalisés, avec l'obligation d'aller travailler à W._____ ou de renoncer à son poste de travail. Selon ce document, l'intéressé se réjouissait d'aller à W._____, où il pensait se rendre par les transports publics tout en émettant quelques craintes pour les horaires en raison de son prochain déménagement dans la région de W._____ -X._____. b) Entendu par les premiers juges le 27 avril 2021, l'intimé a déclaré qu'il avait déménagé de [...] à X._____ le 1er mai 2018, que le loyer mensuel de l'appartement qu'il partage avec son épouse, ainsi que ses quatre enfants était passé de 1'400 fr. à 2'400 fr. et qu'il avait vendu la voiture avec laquelle il pendulait. Dans un premier temps, on lui aurait annoncé des navettes entre différents endroits de X._____ et de W._____, solution qui lui convenait. Toutefois, on l'aurait informé ultérieurement qu'il devrait prendre les transports publics, ce qui rendait impossible une prise du travail à 5h00. c) Entendue en qualité de témoin le 27 avril 2021, B._____, présidente de la commission du personnel du H._____, a déclaré qu'une séance avait eu lieu avec l'intimé le 27 septembre 2018 afin de lui proposer d'être transféré à W._____ pour y intégrer la laverie. L'intimé aurait accepté ce transfert en soulevant toutefois la question des horaires de train. Sur demande de la commission, la direction générale du H._____ aurait accepté de décaler les horaires pour permettre aux collaborateurs d'arriver avec le premier train.

- 5 - d) Par courrier du 4 octobre 2018, l'appelant a écrit à l'intimé en lien avec le prochain déménagement de son unité. Rappelant que l'intimé avait évoqué à plusieurs reprises que les nouveaux horaires annoncés pour l'équipe de ravitaillement ne lui convenaient pas,

l'appelant lui a proposé d'intégrer l'équipe de la nouvelle laverie qui serait créée à W._____. Ledit courrier indique que l'horaire de travail le plus matinal à W._____ débiterait vers 7h30, que les dates exactes du transfert lui seraient confirmées dans les mois à venir, qu'il conserverait son niveau salarial de classe 3 et que ses connaissances du ravitaillement pourraient éventuellement être utiles, concluant : « Nous nous permettrons de faire appel à vous en cas de besoin de renfort (en tenant compte de vos impératifs d'horaires) ». e) Par courrier du 17 octobre 2018, l'intimé a répondu que son désir était de quitter le secteur du ravitaillement en raison de l'environnement de travail de ce secteur, plus particulièrement des zones « froides et négatives » qui auraient des répercussions sur sa santé, de même qu'en raison des horaires inadaptés. Il a en outre indiqué ce qui suit : « J'ai donc accepté votre proposition de travailler à la laverie malgré que mes compétences vont au-delà. Comme vous le savez, j'ai clairement montré (sic) mon désir de changement en postulant à des postes ouverts (sic) à l'école [...] et à [...]. À mon plus grand regret je n'ai eu que des refus. Dans votre courrier vous sous-entendez que je devrais travailler et à la laverie et au ravitaillement selon les besoins. Sachez que vos virements (sic) de situation me touchent (sic) personnellement et me trouble (sic) excessivement. Désormais je me tourne vers vous pour vous faire connaître mon intention de ne pas être transféré (sic) à l'[...] ». »

E. 3

a) Lors d'une nouvelle séance de la commission du personnel qui s'est déroulée le 22 octobre 2018, il a été proposé à l'intimé de rester à la [...], plus proche de son domicile, dans la mesure où son épouse était malade et qu'il devait ainsi s'occuper des enfants. Après diverses recherches et deux postulations internes qui n'ont pas abouti, un poste s'est libéré au bâtiment principal du H._____ qui abrite les cuisines. Le témoin B._____ a expliqué qu'il s'agissait d'un poste à la laverie, qui

- 6 - demeurerait néanmoins dans le domaine de la restauration, ajoutant qu'elle avait demandé que l'intimé puisse conserver sa collocation salariale de l'époque. Elle a expliqué qu'il avait été compliqué de trouver un poste à l'intimé et qu'U._____, directrice adjointe en charge des ressources humaines, avait tout fait pour aider celui-ci. Le témoin a encore déclaré avoir reçu un courriel d'U._____ le 19 novembre 2018 l'informant que l'intimé avait refusé le poste à la laverie de la [...]. Le 17 décembre 2018, il avait également refusé un autre poste au sein de la même laverie, colloqué en niveau 2. Le témoin a précisé à ce titre qu'il y avait une différence subtile entre ces deux postes, en ce sens que l'un exigeait de travailler de temps en temps à la chaîne, soit sur le grand tapis roulant sur lequel défile la vaisselle, alors que l'autre exigeait d'aller de temps en temps au congélateur, ce qui représentait apparemment un désagrément pour l'intimé. b) Le 18 décembre 2018, B._____ a encouragé l'intimé à prendre le premier poste, s'engageant à maintenir sa collocation salariale. Le lendemain, l'intimé l'a informée que, sur conseil de la psychiatre de liaison, il avait décidé d'accepter ledit poste. Par courrier du 21 décembre 2018, adressé en copie à son assurance de protection juridique et à B._____, l'intimé a informé U._____ qu'après mûre réflexion, il acceptait le poste de travail à la laverie au bâtiment principal de H._____ et profitait de l'occasion pour la remercier du maintien de son salaire annuel (de 57'090 francs). B._____ a relaté lors de son audition le contenu de deux messages de l'intimé des 7 et 9 janvier 2019, puis d'une séance du 23 janvier 2019, qui s'était bien passée à ses yeux, pour finaliser le changement de poste. Elle a précisé qu'elle avait toujours ressenti que c'était compliqué pour l'intimé, mais qu'il avait au moins accepté le poste. c) Par lettre du 28 janvier 2019 intitulée « Confirmation d'entretien –

Transfert à W. _____ », l'appelant a indiqué ce qui suit à l'intimé :

- 7 - « Nous nous référons à nos différents échanges et entretiens relatifs au transfert de l'activité du ravitaillement à W. _____ ainsi qu'à notre entrevue du 23 ct. Tenant compte de votre situation personnelle et des motifs invoqués quant au refus d'être transféré sur le site de W. _____, nous avons exploré les différentes possibilités pour la poursuite de nos rapports de travail. Après de nombreuses discussions, nous avons finalement pu trouver une issue positive et vous confirmons, par la présente, votre transfert au sein de l'équipe de laverie de la [...], avec effet au 1er février 2019. Alors que vous étiez à ce jour colloqué en niveau 3, le poste d'employé de restauration au sein de cette équipe est colloqué en niveau 2. Comme convenu, votre niveau de fonction sera donc ajusté en conséquence. Cependant votre salaire nominal demeure inchangé et suivra désormais la progression de votre nouvelle classe salariale. Votre planification sera établie selon un tournus des différents horaires de cette activité, à savoir entre 7h au plus tôt et 21h30 au plus tard, y compris le week-end. Nous avons pris bonne note que nous pouvons compter sur vous pour effectuer l'ensemble de ces horaires de travail. Nous vous laissons le soin de vous adresser à M. P. _____, Tel. [...] afin de définir les modalités de votre prise de poste ».

E. 3.1

Tout d'abord, l'appelant ne conteste pas que l'état de fait est complet. Il relève toutefois qu'il ressort de cet état de fait qu'il aurait proposé différentes solutions à l'intimé, sans succès, celui-ci ayant refusé à plusieurs reprises les postes qu'il avait précédemment acceptés. En outre, l'appelant critique le fait que le tribunal n'ait pas tenu compte du refus de l'intimé de délier du secret médical le médecin-conseil, considérant qu'il aurait ainsi été empêché de poser des questions sur les conclusions de son rapport. Ces deux questions, qui relèvent en effet de l'appréciation des faits, seront examinées ci-dessous (cf. infra consid. 3.4.3).

E. 3.2.1

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le transfert de l'intimé à la laverie du H. _____ ne pouvait se faire sans une décision formelle au sens de l'art. 22 al. 2 LPers-VD. Il soutient que, d'abord, les parties n'auraient pas contesté la formalisation des décisions concernant le nouveau poste et que la qualification n'aurait pas fait l'objet

- 21 - du litige. Ensuite, ce serait l'intimé qui aurait changé d'avis à plusieurs reprises, alors même que l'appelant aurait cherché des solutions lui permettant de rester sur la [...], tout en gardant son salaire malgré un travail moins bien payé. Enfin, l'intimé aurait toujours travaillé dans la logistique [...], sa volonté étant uniquement de changer d'horaires ou d'emplacement. Les premiers juges ont considéré que la procédure de transfert impliquant une décision au sens de l'art. 22 al. 1 LPers-VD n'avait pas été suivie. Ils ont retenu que l'intimé devait changer son lieu de travail et qu'il ne voulait pas accepter le déplacement pour des raisons de santé et d'horaires, et que, finalement, il s'était retrouvé engagé à la laverie. Il ne s'agissait ainsi pas d'un transfert par entente réciproque au sens de l'art. 21 al. 1 let. a LPers-VD. La démarche de l'employeur s'inscrivait plutôt dans une réorganisation avec une modification profonde du cahier des charges (art. 21 al. 1 let. b LPers-VD) qui aurait dû faire l'objet d'une décision, conformément à l'art. 22 al. 2 LPers-VD.

E. 3.2.2

En vertu de l'art. 21 al. 1 LPers-VD, l'autorité d'engagement peut charger le collaborateur d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou convenir avec lui d'un transfert ou le transférer :

par entente réciproque, notamment lorsque le collaborateur le demande ou que le transfert s'inscrit dans un plan de relève (let. a) ; lorsqu'une réorganisation entraîne une modification profonde du cahier des charges ou une suppression du poste (let. b) ; lorsque l'organisation du travail et les besoins du service l'exigent (let. c). En principe, les transferts dans le cadre de l'application des lettres b et c n'entraînent pas de diminution de salaire (art. 21 al. 2 LPers-VD). En cas de transfert au sens de l'article 21 al. 1 let. a LPers-VD, un nouveau contrat est conclu. En règle générale, le collaborateur n'est pas soumis à un nouveau temps d'essai (art. 22 al. 1 LPers-VD). Le transfert au sens de l'article 21 al. 1 let. b et c LPers-VD fait l'objet d'une décision (art. 22 al. 2 LPers-VD). Les cas de figure décrits à l'art. 21 al. 1 let. b et c LPers-VD nécessitent des décisions prises par l'autorité

- 22 - d'engagement qui, à ce titre, sont susceptibles d'être contestées par le collaborateur auprès du tribunal. Dans la mesure du possible, les postes auxquels le collaborateur serait transféré correspondront à ses aptitudes et à sa formation (Exposé des motifs et projet de loi no 212 sur le personnel de l'Etat de Vaud, in Bulletin des séances du Grand Conseil du canton de Vaud du 4 septembre 2001, p. 2243, ad art. 22). L'art. 36 al. 1 RLPers-VD, prévoit qu'en cas de transfert au sens de l'article 21 let. a LPers-VD, un nouveau contrat est conclu, si le collaborateur change de service. Selon l'art. 37 al. 1 RLPers-VD, le transfert au sens de l'article 21 let. b ou c LPers-VD fait l'objet d'une nouvelle désignation par l'autorité d'engagement.

E. 3.2.3

En l'espèce, il peut être considéré que l'intimé n'a pas changé de service, qu'il a gardé son salaire et qu'il aurait pu poursuivre son activité d'origine s'il avait accepté son poste à W._____. Toutefois, et en fin de compte, l'intimé s'est trouvé engagé à la laverie du H._____. Bien qu'il soit resté à la [...], il a bénéficié d'un salaire maintenu, alors que tel n'aurait pas dû être le cas, et des conditions différentes que celles qui étaient usuelles à ce poste. Si l'on retient la jurisprudence applicable aux art. 21 et 22 LPers-VD, il y a lieu de constater que le Tribunal fédéral a déjà retenu que la loi, norme supérieure au règlement d'application, ne prévoyait pas de traitement distinct selon que le transfert s'effectue ou non au sein du même service (cf. TF 8C_310/2017 du 14 mai 2018 consid.

E. 3.3.1

Dans un deuxième moyen, l'appelant soulève la problématique liée au fait que l'intimé a refusé de délier le médecin-conseil du secret médical, alors qu'il a fait témoigner sa psychiatre traitante, qui aurait d'ailleurs admis que son patient ne lui aurait pas relaté les différentes propositions du H._____ à la suite de ses refus d'horaire et du lieu de travail. Cela devrait conduire à constater que l'intimé aurait refusé de collaborer à la détermination des faits. Les allégués de l'appelant sur la capacité de gain de l'intimé à 50% dès le 1er juillet 2019 devraient ainsi être admis comme étant prouvés. De plus, les premiers juges se seraient mépris sur l'indépendance du médecin-conseil en croyant qu'il était un employé du H._____ alors que tel ne serait pas le cas. Le tribunal n'a pas tiré de conséquence du refus de l'intimé de délier le Dr K._____, médecin-conseil, du secret médical. Il a relevé la divergence de vues entre celui-ci et la Dre M._____, psychiatre traitante de l'intimé, sur la capacité de travail de ce dernier à la laverie dès le 1er juillet 2019. Les premiers juges ont considéré que l'employé devait pouvoir, avec ses moyens de preuve, mettre en doute la fiabilité et la pertinence des constatations du médecin-conseil de l'Etat de Vaud, qui émanaient d'un médecin interne. Contrairement au Dr K._____ qui n'avait vu

O. _____ qu'une fois, la Dre M. _____ l'avait vu quatre fois et avait traité le cas avec le psychologue E. _____. Les explications données par la psychiatre, précisées par le témoin B. _____, suggéraient plutôt que l'intimé n'était pas capable de travailler à la laverie dès le 1er juillet 2019. Toutefois, cette question n'a pas été tranchée de manière absolue, le tribunal ayant estimé que l'action devait être admise pour d'autres raisons.

E. 3.3.2

Conformément à l'art. 160 al. 1 CPC, les parties sont tenues de collaborer à l'administration des preuves. Si l'une d'elles le refuse sans motif valable, l'art. 164 CPC prévoit que le tribunal en tient compte lors de l'appréciation des preuves. Cette dernière disposition ne donne toutefois

- 24 - aucune instruction s'agissant des conséquences que le tribunal doit tirer du refus de collaborer dans l'appréciation des preuves. Il n'est particulièrement pas prescrit que le tribunal doit automatiquement conclure à la véracité de l'état de fait présenté par la partie adverse; il s'agit bien plus de traiter le refus injustifié de collaborer comme un élément parmi d'autres à prendre en compte dans la libre appréciation des preuves (art. 157 CPC) (ATF 140 III 264 consid. 2.3 ; TF 5A_689/2020 du 27 avril 2021 consid. 4.2.1).

E. 3.3.3

En l'espèce, au vu de la jurisprudence qui précède, il n'y a pas lieu de sanctionner l'intimé en raison de son refus de délier le médecin- conseil du secret médical au travers l'art. 164 CPC. Comme relevé par le Tribunal fédéral, il s'agit bien plutôt de traiter ce refus comme un élément parmi d'autres dans la libre appréciation des preuves. Par ailleurs, bien qu'ils aient relevé la divergence de vues des deux médecins et analysé la valeur probante de leurs avis médicaux respectifs sur la capacité de gain de l'intimé, les premiers juges ne se sont finalement pas prononcés cette question, considérant que l'action allait être admise pour d'autres motifs. Le grief est donc rejeté. Il faut toutefois donner acte à l'appelant que la motivation du tribunal est effectivement erronée lorsqu'il a retenu que le médecin conseil était un médecin interne, ce qui est effectivement faux.

E. 3.4.1

Dans un dernier moyen, l'appelant soulève que l'intimé aurait refusé de venir travailler, alors que plusieurs postes lui auraient été proposés. Il soutient que ce ne seraient pas les seuls événements du 1er juillet 2019 qui auraient motivé le congé immédiat, mais bien la succession de refus, alors que plusieurs postes différents et adaptés lui auraient été trouvés. Enfin, l'appelant invoque que le courrier du 10 juillet 2019 n'aurait pas libéré l'intimé de l'obligation de venir travailler.

- 25 - Le TRIPAC a loué les efforts de l'Etat visant à trouver un poste convenable à l'intimé. Il relève toutefois que le comportement de ce dernier doit être apprécié en tenant compte de l'essai de février 2019 et de la longue incapacité de travail qui s'en est suivie. Il a considéré également que le travailleur s'était rendu au H. _____ le 1er juillet 2019 et avait proposé ses services dans d'autres activités que la laverie. Au vu de la production du certificat médical du 2 juillet 2019 qui confirmait les difficultés de l'intimé, l'employeur aurait dû conduire des investigations complémentaires auprès d'un spécialiste et explorer d'autres possibilités de travail plutôt que licencier celui-ci. Il ne pourrait pas non plus être reproché à l'intimé de ne pas avoir tenté de revenir travailler dès lors que la lettre du 10 juillet 2019 l'avait libéré de son obligation de travailler, lui faisant même interdiction de se rendre sur le

lieu de travail.

E. 3.4.2.1

Aux termes de l'art. 61 LPers-VD, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels 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 art. 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61 LPers-VD est similaire à celle de l'art. 337 CO et révèle la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers-VD un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO. 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-VD (CACI 13 novembre 2018/650 consid. 3.2.1 et les références citées).

E. 3.4.2.2

La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 153 consid. 1b ; CACI 28 septembre 2018/543 consid. 3.2.2). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO

- 26 - 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 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1), 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 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A_393/2020 du 27 janvier 2021 consid. 4.1.1), 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 ; 129 III 380 consid. 2.2 ; TF 4A_431/2020 du 29 décembre 2020 consid. 5.3). 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 7 avril 2021/173 consid. 5.2). 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). 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 ; CACI 13 novembre 2018/650 consid. 3.2.2). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A 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 ; 130 III 28 consid. 4.1 ; CACI 4 mai 2021/212 consid. 5.2).

E. 3.4.3

En l'espèce, l'appelant tient à relever tous les efforts qu'il a fournis pour trouver une place de travail convenable à son employé, ce qui a d'ailleurs été retenu par le tribunal qui en a donné acte à l'appelant. Le jugement contient plusieurs inexactitudes, puisque le médecin-conseil est en effet externe à l'organisation de l'employeur (cf. supra consid. 3.3.3) et que la lettre de licenciement du 10 juillet 2019 ne libère pas l'intimé de l'obligation de travailler. Le comportement de l'employé est également contradictoire depuis qu'il a appris qu'il devait changer de lieu de travail à fin 2018 dans la mesure où, après avoir accepté de travailler d'abord à la laverie à W. _____ et ensuite à la laverie de la [...], il est revenu sur ses décisions. Toutefois, ces éléments ne suffisent pas encore pour retenir que seul un licenciement avec effet immédiat à la suite des événements du 1er juillet 2019 était envisageable. On constate que l'intimé s'était trouvé en arrêt de travail durant plusieurs mois à la suite de la prise de son nouveau poste en février 2019. Au vu des renseignements fournis par sa psychiatre, il apparaît qu'il souffrait effectivement d'une part d'avoir dû quitter un poste dans lequel il se sentait à l'aise pour un poste où il se sentait dévalorisé – ce qui pouvait se comprendre ne serait-ce que parce que ledit poste n'était pas aussi bien payé – et, d'autre part, parce qu'il semblait peu à même de remplir des tâches comme celles qui lui auraient été imposées au ravitaillement. En fin de compte, peu importe que, médicalement, il était apte au travail, ce qui n'est pas contesté sur le principe. Il importe également peu que l'appelant n'ait pas pu interroger le médecin-conseil, devant se contenter d'affirmations incomplètes des médecins traitants du travailleur, puisqu'il ressortait du dossier que l'intimé souffrait de ces changements intervenus par la volonté de l'employeur. En d'autres termes, la position de l'intimé a compliqué la tâche de l'appelant, qui a dû multiplier les recherches pour trouver un poste adéquat lequel s'est révélé finalement ne pas convenir non plus. En conséquence, il y avait lieu, comme l'ont relevé les premiers juges, de procéder à une analyse des possibilités qui restaient à l'intimé après des investigations auprès du médecin cantonal ou d'un expert, puis examen d'un poste adéquat. Or, le

- 28 - licencier en raison de son comportement du 1er juillet 2019, même lu en relation avec les difficultés pour lui trouver un nouveau poste depuis fin 2018, ne remplissait pas les conditions du licenciement immédiat. Le grief est ainsi mal fondé. 4.

E. 4

a) Par courrier du 18 février 2019, le Syndicat des services publics (ci-après : « le syndicat ») a fait part à l'appelant de son mandat en relation avec le courrier ci-dessus selon lequel l'intimé « doit être transféré à un nouveau poste de travail suite à sa demande de ne pas aller travailler à W. _____ dans le poste initialement prévu ». Ce courrier évoque la situation personnelle délicate de l'intimé, lequel ne pourrait pas travailler la nuit pour des raisons de santé et devrait en outre s'occuper de son épouse qui rencontre également des problèmes de santé. Faisant part de la motivation de l'intimé à poursuivre sa carrière au H. _____ et soulignant qu'il avait récemment déménagé pour être plus proche de X. _____, le syndicat a fait part de la disponibilité de celui-ci pour travailler dans plusieurs secteurs de l'institution, notamment à [...] où il avait d'ailleurs postulé et à W. _____ pour autant que « les horaires des transports publics soient adaptés », ou encore dans le poste qu'il occupait avant son transfert. Ce courrier, qui se présente comme une « demande de nouveau transfert », conclut que l'intimé estime que le nouveau poste à la laverie ne répond pas aux

deux critères du maintien de son niveau

- 8 - salarial d'une part, et de l'adaptation à ses compétences et à sa motivation d'autre part.
b) L'appelant a répondu au syndicat par un courrier du 28 février 2019. Évoquant les nombreuses discussions et les différentes propositions faites à l'intimé, il a rappelé que le poste à la laverie était une solution proposée pour tenir compte de sa situation particulière et de son souhait de ne pas quitter la [...], que l'intimé avait finalement acceptée lors d'un entretien du 21 (recte : 23) janvier 2019 en présence d'I._____, directeur adjoint des Ressources humaines, d'U._____ et de B._____. Il a précisé que le poste proposé était colloqué dans une classe plus basse que le poste antérieur, mais que le niveau de salaire de l'intéressé avait été maintenu à bien plaisir afin de ne pas le pénaliser financièrement. Il a ajouté que le H._____ n'avait pas d'autre poste à proposer à l'intimé actuellement, raison pour laquelle il lui était demandé de s'en tenir à ce qui avait été décidé avec lui le 21 (recte : 23) janvier 2019. L'appelant a invité l'intéressé à rester proactif et à se tenir informé des postes qui pourraient se libérer à l'avenir, précisant qu'il serait attentif aux opportunités qui pourraient se présenter dans le futur pour l'intimé.

E. 4.1

En définitive, l'appel doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement confirmé.

E. 4.2

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 663 fr. (art. 16 al. 7 LPers-VD et 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]) seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

E. 4.3

L'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens.

E. 5

a) L'intimé a travaillé deux jours à la laverie précitée. A partir du 6 février 2019, il a présenté une incapacité de travail à 100% d'abord certifiée par le Service de psychiatrie de liaison du H._____ jusqu'au 7 mars 2019, puis par la Dre M._____, psychiatre et psychothérapeute à X._____, jusqu'au 30 juin 2019, avec possibilité de reprendre une activité professionnelle à 50% dès le 1er juillet 2019. b) Par courrier du 20 juin 2019, l'appelant a informé l'intimé que son incapacité de travail avait été soumise à l'appréciation d'un médecin-conseil. Le Dr K._____, spécialiste en psychiatrie et psychothérapie, auquel ce mandat a été attribué, a établi un rapport le 18 juin 2019 après avoir examiné l'intimé le 29 mai 2019, concluant à une capacité de travail de 50% dans son activité à la laverie dès le 17 juin 2019, puis à une augmentation progressive possible avec un retour à 100% au plus tard le 31 juillet 2019. Il avait aussi estimé une inaptitude

- 9 - provisoire au travail de nuit, à réévaluer périodiquement par le service de médecine du travail, mentionnant des facteurs contextuels et des éventuels conflits qu'il était souhaitable de traiter. Le médecin-conseil n'ayant pas été délié du secret médical par l'intimé, il n'a pas été entendu par les premiers juges.

E. 5.5

; Novier/Guignard, Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud : jurisprudence récente, JdT 2020 III 9 ss, spéc. pp. 59 à 63). Dans le cas présent, s'il n'y a pas eu de changement de service, il

y a bien eu un changement de fonction, de lieu et de perspectives. Il y a lieu de préciser que la maxime inquisitoire sociale s'applique à la qualification du transfert, de sorte que le tribunal peut fonder sa décision sur des faits qui n'ont certes pas été allégués par les parties, mais dont il a eu connaissance en cours de procédure (art. 247 al. 2 CPC applicable par renvoi de l'art. 16 LPers ; Novier, La procédure du CPC applicable au TRIPAC, JdT 2020 III 107 ss, spéc. pp. 115-116).

- 23 - Le moyen de l'appelant est ainsi mal fondé.

E. 6

a) Un entretien visant à préparer le retour au travail de l'intimé a eu lieu le 26 juin 2019. Pour faire suite à cet entretien, par courrier adressé à l'intimé le lendemain, l'appelant lui a exposé qu'au vu des conclusions du médecin-conseil du 18 juin 2019, de l'impossibilité pour le H. _____ de lui proposer un autre poste de travail et du fait qu'il avait explicitement accepté le 28 décembre 2018 – et confirmé le 23 janvier 2019 – un poste à la laverie du [...], il était attendu de sa part qu'il reprenne son poste de travail. L'appelant a précisé que, conformément aux recommandations du médecin-conseil, la reprise se ferait à 50% dans un premier temps, pour augmenter progressivement jusqu'à atteindre un 100% au plus tard le 31 juillet suivant. Enfin, il a été indiqué à l'intimé qu'il était attendu le lundi 1er juillet 2019 à 11h30 au [...] et qu'il serait accueilli par P. _____, qui lui distribuerait le travail. b) En réponse à ce courrier, le 28 juin 2019, l'assurance protection juridique de l'intimé a informé l'appelant que, bien que la reprise d'une activité à 50% de l'intimé dès le 1er juillet ne soit pas contestée, le poste à la laverie ne saurait lui être imposé pour des raisons médicales, précisant qu'un certificat médical attestant de ce point lui serait transmis à brève échéance. Elle a ajouté que le poste en question ne correspondait nullement aux compétences et aptitudes de l'intimé, la classe salariale étant au demeurant inférieure au poste qu'il exerçait auparavant. L'intimé avait accepté ce poste dans l'intérêt de l'appelant, cet accord ne pouvant toutefois plus lui être imposé en l'état, au vu des conséquences néfastes de l'activité exercée sur sa santé. En rappelant les termes de l'art. 328 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), elle a sommé l'appelant de fournir à l'intimé un poste adapté à ses aptitudes ainsi qu'à son état de santé, précisant que ce dernier était à sa

- 10 - disposition pour reprendre une activité à 50% à un poste adéquat dès le 1er juillet 2019.

E. 7

juin 2019 et participé à la dernière consultation du 25 juin 2019. A cette occasion, il a été décidé de tenter une reprise à 50%, mais pas à la laverie, dans la mesure où l'impossibilité de l'intimé de travailler à ce poste ressortait déjà lors des consultations précédentes. Selon le témoin, qui a reçu un historique et une anamnèse des médecins du H. _____, il y a eu deux facteurs déclenchants survenus en deux temps : d'abord, l'affectation à W. _____ qui a pu provoquer un sentiment d'insécurité, ensuite, la proposition d'un poste à la laverie qui a accentué ce sentiment et entraîné des symptômes décrits comme un sentiment d'injustice et d'humiliation, des ruminations avec absence d'appétit, des troubles du sommeil, un sentiment de tristesse et une agitation psychologique sous forme d'angoisse, d'anxiété et d'idées auto- et hétéro-agressives. Quand bien même il avait accepté le poste à la laverie, l'intimé le vivait comme une sorte de punition à laquelle s'ajoutaient des rapports qualifiés de « pas simples » avec sa hiérarchie et avec ses collègues. En relation avec ses deux jours de reprise d'activité du début février 2019, l'intimé s'est plaint de moqueries de

ses collègues et de tensions, ainsi que de pressions de sa hiérarchie. Il aurait eu le sentiment que son chef le regardait mal et qu'il lui faisait sentir qu'il n'était pas au bon endroit. Il se serait senti rejeté et ridiculisé, ayant vécu cela comme une forme de mobbing.

- 12 - Enfin, la doctoresse a affirmé ne pas avoir été informée des conclusions du Dr K. _____, tout en précisant qu'il ne ressortait pas de son dossier que le médecin-conseil avait préconisé une reprise à 50% à la laverie.

E. 8

a) Selon ses déclarations, depuis que l'intimé est arrivé en Suisse en 2007, il a travaillé chez [...] SA, où il est devenu responsable de ligne après une formation interne, puis à la société [...] comme gestionnaire de robots de production. Il aurait l'interdiction médicale de travailler la nuit. A ses yeux, le transfert à la laverie le faisait passer d'un travail qualifié à un travail non qualifié. Il a relevé de ne pas avoir fait de jour de formation ni n'avoir reçu de cahier des charges, en exposant en outre que tous ses collègues se moquaient de lui et que son chef l'appelait tôt le matin pour changer ses horaires. Il n'arrivait plus à prendre sa pause avec ses collègues et il était devenu dépressif à la laverie, ayant même pensé à prendre des produits pour se suicider. A la fin du deuxième jour, il était allé aux urgences du H. _____ et avait été mis en arrêt de travail par le psychiatre de liaison. b) Pour B. _____, le refus de travail de l'intimé était dû au fait que le poste, qui ne correspondait pas à ses attentes personnelles et professionnelles, a dû lui paraître dégradant. Elle estime que ce poste n'était pas adapté à la situation de l'intimé, notamment parce qu'il n'était pas bien physiquement quand il était dans les congélateurs, et qu'en plus, « ça le descendait moralement ».

E. 9

a) Il ressort ce qui suit du courrier adressé par l'appelant à l'intimé le 2 juillet 2019 : « Par notre courrier du 27 juin 2019 faisant suite à la rencontre du 26 juin 2019 avec le soussigné de droite et Madame U. _____ (...) nous vous demandons de reprendre le 1er juillet 2019 à 11h30 au sein de la laverie du [...]. Nous vous rappelons à cet égard que vous avez accepté ce poste par votre courrier du 21 décembre 2018, confirmé votre acceptation lors de notre entretien du 23 janvier 2019, et que cela vous a encore été confirmé par nos soins dans un courrier du 28 janvier 2019.

- 13 - Nous vous rappelons que suite à votre incapacité de travail de longue durée qui a suivi, notre médecin-conseil a conclu en date du 18 juin 2019 à une capacité de travail à 50% dans ce poste avec augmentation progressive du taux d'activité. Or, nous avons été informés le 1er juillet 2019 par les Ressources humaines de la [...] que : - vous avez appelé votre responsable à 08h30 pour l'informer que vous ne vouliez pas travailler à la laverie ; - à 11h00, vous étiez présent dans les locaux du H. _____ mais vous ne vous êtes pas présenté auprès de la personne désignée dans notre courrier du 26 juin et avez demandé à travailler au ravitaillement. Prise au dépourvu et ne pouvant joindre votre responsable, la personne qui vous a accueilli vous a confié quelque tâche en attendant que la situation puisse être clarifiée ; - après la pause de midi, le Chef de cuisine est venu vers vous et vous a demandé de prendre votre poste à la laverie ou, à défaut, de rentrer chez vous ; - vous avez à nouveau refusé de travailler à la laverie, également refusé de quitter les locaux, et avez attendu à la cafétéria que la journée se termine ; - à la demande du Chef de cuisine concernant vos intentions pour le lendemain, vous lui avez répondu que vous ne viendriez pas travailler à la laverie, mais que vous viendriez timbrer et resteriez à la cafétéria. Alerté,

le soussigné de droite a dû intervenir avec M. D. _____, Directeur de la [...], et venir vous chercher à la cafétéria du [...] pour vous demander de vous déplacer dans son bureau à la Direction des Ressources humaines afin de traiter cette situation. À cette occasion, il vous a été dit que votre attitude n'était pas tolérable et que nous nous trouvions dans une situation susceptible d'entraîner une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat. Nous vous avons à nouveau demandé de prendre votre poste à la laverie, et il vous a été confirmé que si vous n'étiez pas prêt à le faire, il n'était pas nécessaire de vous rendre au travail le lendemain et qu'un courrier vous parviendrait alors pour vous renseigner sur nos intentions. Nous sommes informés ce jour que vous n'avez pas repris le travail ce matin et que vous n'avez pas appelé votre responsable hiérarchique pour le tenir informé de la situation. Vous n'avez pas non plus pris soin de contacter les Ressources humaines de la [...], ni même le soussigné de droite. Votre comportement est intolérable. Vous avez sciemment décidé de ne pas reprendre le travail, au mépris des demandes de votre autorité d'engagement et des conclusions de notre médecin-conseil. Vous avez refusé de donner suite aux injonctions de votre hiérarchie qui vous demandait de reprendre le travail qui vous était confié, puis refusé également de quitter les lieux avant que nous ne devions intervenir. Enfin, vous persistez à ne pas vouloir reprendre le travail au poste que vous avez pourtant accepté dans un premier temps. Au vu de ce qui précède, nous devons considérer que la relation de confiance qu'impliquent dans leur essence nos rapports de travail est irrémédiablement rompue. Nous estimons dès lors être en présence d'un juste motif de résiliation de votre contrat de travail, passible d'un renvoi avec effet immédiat (art. 61 LPers).

- 14 - Avant de prendre une décision, il nous importe de vous entendre sur les faits qui vous sont reprochés et de vous permettre ainsi d'exercer votre droit d'être entendu. Dès lors, nous vous accordons un délai au 9 juillet 2019 pour prendre position par écrit ou solliciter un entretien afin de vous expliquer. Sans réaction de votre part à l'échéance précitée, nous considérerons que vous ne souhaitez pas vous déterminer et que vous renoncez expressément à exercer votre droit d'être entendu. Dans l'attente de pouvoir rendre notre décision, nous vous informons que vous êtes libéré de votre devoir de travailler et que vous n'êtes pas autorisé à vous rendre sur votre lieu de travail. » b) En date du 8 juillet 2019, l'assurance protection juridique de l'appelant a répondu ce qui suit au courrier précité : « En premier lieu, Monsieur O. _____ aimerait mettre en avant sa version des faits relative à la journée du 1er juillet 2019, à savoir : - Il a pris contact téléphoniquement avec son responsable le 1er juillet à 8h30 afin de l'informer que, pour des raisons médicales, il était dans l'incapacité de travailler à la laverie. Le responsable l'a alors transféré aux ressources humaines ; il a ainsi discuté avec Mme N. _____, laquelle a essayé – à trois reprises – de le transférer à Monsieur I. _____, sans succès. Mme N. _____ lui a alors fait savoir qu'elle allait passer le message. Au vu de cet état de fait, l'on ne peut aucunement retenir que M. O. _____ a simplement fait savoir à son responsable qu'il ne voulait pas travailler à la laverie. - M. O. _____ s'est tout de même rendu à son travail et a timbré à 11h20. Il a alors croisé son responsable et lui a exposé que, pour des raisons médicales, il ne pouvait reprendre son activité à la laverie. Ce dernier l'a ainsi adressé à un autre responsable, lequel lui a proposé un poste au ravitaillement. Notre assuré a alors travaillé à ce poste jusqu'à 14h30 sans prendre la pause dès lors que personne ne lui a fait part de cette possibilité. - A 14h30, le responsable du secteur a fait savoir à notre assuré que les ressources humaines lui avaient ordonné soit de retourner à son poste à la laverie soit de quitter les lieux. Notre assuré a, à nouveau, fait savoir qu'il ne pouvait pas se rendre à la

laverie pour des raisons médicales mais qu'il était prêt à fournir toute autre activité. Le responsable lui a fait savoir qu'il n'était qu'un « porte-parole » et qu'il allait ainsi prendre contact avec les ressources humaines. - À ce moment, M. I. _____ ainsi qu'une autre personne – dont l'identité est inconnue de notre assuré – sont arrivés et ont demandés à M. O. _____ de les suivre, sans plus de précision. Il a alors requis de pouvoir enlever ses habits de travail, ce qui ne lui a pas été permis. Il a ainsi dû suivre, en passant par-devant la cafétéria publique, puis sortie du H. _____ afin de se rendre auprès du bureau de M. I. _____. Durant ce trajet, notre assuré

- 15 - a déjà commencé à se sentir mal ; il a cependant répondu à vos questions avant d'être finalement emmené auprès du Dr S. _____. Au terme de votre missive, vous ne mentionnez pas qu'au vu de la situation et du traitement qui lui a été réservé, notre assuré a dû être reçu en urgence à la consultation de la médecine du travail ce lundi 1er juillet 2019, à 16h00. Comme vous le constaterez dans le courriel ci-joint, la Dre S. _____ a constaté qu'en raison de son état de santé qui n'était pas compatible avec une reprise de travail, elle l'a adressé vers son médecin spécialiste pour une réévaluation. Afin d'attester de ce point, nous vous transmettons également ci-joint un certificat médical attestant que M. O. _____ « n'est pas en mesure de reprendre son activité à la laverie du H. _____, en raison de son état de santé psychique toujours fragile, qui risque de se péjorer si cela est le cas ». Au terme de notre missive, vous faites valoir un comportement intolérable de notre assuré, respectivement que ce dernier aurait sciemment décidé de ne pas reprendre le travail et qu'il persisterait à ne pas vouloir reprendre le travail au poste à la laverie. Vous soulevez que la relation de confiance est rompue et que vous êtes en présence d'un juste motif de résiliation, passible d'un renvoi avec effet immédiat. Cette conclusion est entièrement contestée au vu de l'état de fait susmentionné ainsi que pour les motifs suivants, à savoir : - En date du 1er juillet écoulé, il a été demandé à M. O. _____ de quitter les lieux et de ne pas revenir travailler. Il appert ainsi abusif qu'il lui soit ensuite reproché de ne pas avoir pris contact le lendemain avec les Ressources humaines ou son responsable hiérarchique. Cela étant, nous notons qu'à ce jour notre assuré est libéré de son devoir de travail et qu'il n'est pas autorisé à se rendre sur son lieu de travail. - L'on ne peut par ailleurs aucunement retenir que M. O. _____ a sciemment décidé de ne pas reprendre le travail. A teneur des certificats médicaux précités, l'on doit indéniablement admettre que M. O. _____ ne peut – pour des raisons médicales – reprendre son poste à la laverie. Nous l'avions d'ailleurs déjà indiqué dans notre missive du 28 juin écoulé. Cela étant, il a tout de même pris le soin d'appeler son responsable à 8h30 afin de l'informer qu'il ne pouvait pas travailler à la laverie et s'est également présenté dans les locaux du H. _____. Au vu de ce qui précède, nous contestons entièrement votre décision, à savoir que le comportement de M. O. _____ justifie un licenciement avec effet immédiat. Il est ici rappelé que depuis le début de son activité notre assuré n'a jamais reçu le moindre avertissement. Le certificat médical ci-joint atteste d'une impossibilité pour M. O. _____ de reprendre son activité à la laverie. Nous rappelons ici que, conformément à l'art. 328 du Code des obligations, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits à la personnalité de son employé. Vous êtes ainsi tenu de fournir à Monsieur O. _____ un poste adapté à ses aptitudes ainsi qu'à son état de santé.

- 16 - Notre assuré se réserve naturellement ses droits en lien avec tout dommage résultant de l'art. 328 du Code des obligations. »

E. 10

Par courrier du 10 juillet 2019, l'appelant a licencié l'intimé en ces termes : « Nous nous référons à notre courrier du 2 juillet 2019 par lequel nous manifestions notre intention de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat. Vous avez fait valoir votre droit d'être entendu par un courrier de votre protection juridique daté du 8 juillet 2019. En substance, vous contestez les motifs qui nous conduisent à vouloir mettre fin à notre collaboration avec effet immédiat, en prétendant que votre état de santé psychique ne vous permet pas de travailler à la laverie. À l'appui de cette affirmation, vous produisez un certificat médical de votre médecin psychiatre daté du 2 juillet 2019 attestant d'une capacité de travail à 50% dès le 1er juillet 2019, mais pas auprès de la laverie. Or, pour notre part, nous nous appuyons sur les conclusions de notre médecin-conseil psychiatre qui estime que votre capacité de travail est de 50% dans cette activité dès le 17 juin 2019 avec augmentation progressive du taux d'activité. Votre médecin n'apportant à cet égard aucun élément probant attestant d'une modification ou d'une dégradation de votre état de santé, nous devons nous en tenir à l'avis de notre médecin-conseil. Dès lors, étant donné que vous n'avez pas repris votre poste comme demandé et au vu de votre attitude inacceptable lors de la journée du 1er juillet 2019, nous n'avons d'autre choix que de confirmer notre première intention et nous vous signifions par la présente la résiliation de nos rapports de travail avec effet immédiat pour justes motifs avec effet au 11 juillet 2019. Un décompte final sera établi à cette date en tenant compte de vos éventuels soldes d'heures supplémentaire et de vacances, ainsi que de la part afférente à votre 13ème salaire calculé prorata temporis. »

E. 11

L'intimé a été en incapacité de travail à 100% du 1er au 15 juillet 2019 pour cause de maladie, selon un certificat du 17 juillet 2019 du Dr [...], spécialiste FMH en médecine interne et maladies infectieuses, à X._____, et du 15 juillet au 31 octobre 2019, selon les certificats établis par les Drs [...] et [...] du Centre de psychothérapie [...], à X._____.

E. 12

a) De janvier à juin 2019, l'intimé a perçu son salaire, de 4'482 fr. 90 en chiffres bruts. Pendant cette période, il a touché les allocations familiales. Selon son bulletin de salaire, il a touché en juillet 2019 les montants bruts suivants : 1'643 fr. 75 à titre de salaire, 1'030 fr. 55 à titre de paiement d'un solde de cinq jours de vacances et 2'378 fr. 40 à titre de

- 17 - 13ème salaire. Les allocations familiales lui ont été versées à concurrence de 498 fr.

30. b) L'intimé a reçu des avances sur ses indemnités de chômage de la part du Centre social régional [...] (ci-après : CSR). Il a demandé à la Caisse cantonale de chômage [...] (ci-après : la Caisse) de verser ses prétentions sur le compte du CSR. Par décision du 7 octobre 2019, la Caisse a mis fin à ses prestations dès le 12 août 2019 en application de l'art. 28 al. 1 LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0). Le même jour, elle a versé au CSR un montant de 1'316 fr. 10 au titre d'allocations pour enfants pour juillet et août 2019 à concurrence de 877 fr. 40 et de 438 fr. 70 respectivement.

E. 13

a) Par demande du 17 janvier 2020, l'intimé a notamment conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que l'appelant soit condamné à lui verser la somme brute de 19'426 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 11 juillet 2019, correspondant au salaire dû pendant le délai de congé, la somme nette de 29'139 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 11 juillet 2019, à titre d'indemnité pour licenciement

immédiat injustifié, ainsi que la somme brute de 4'482 fr. 90 au titre de vacances (ch. 2, 3, 4). b) Dans sa réponse du 26 juin 2020, l'appelant a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions précitées. c) L'intimé a maintenu ses conclusions au pied de ses déterminations du 9 novembre 2020. d) A l'audience du 12 novembre 2020, l'intimé a été entendu en qualité de partie. e) Dans sa duplique du 1er décembre 2020, l'appelant a également maintenu sa conclusion en rejet.

- 18 - f) A l'audience du 7 décembre 2020, I. _____ et D. _____ ont été entendus respectivement en qualité de partie et de témoin. g) Par requête d'intervention et demande déposée le 2 décembre 2021, la Caisse a notamment conclu à ce qu'il soit constaté qu'elle est subrogée à l'intimé dans ses droits, y compris le privilège légal que l'intimé détenait à l'encontre de l'appelant, ce à concurrence de 1'316 fr. 10, avec intérêts à 5% l'an dès le 8 octobre 2019, représentant les indemnités de chômage et allocations familiales qui avait été versées à l'intimé pour la période du 12 juillet 2019 au 31 octobre 2019 (III), à ce que l'appelant soit condamné au paiement immédiat en mains de la Caisse de la somme de 1'316 fr. 10 avec intérêt à 5% l'an dès le 8 octobre 2019 (IV), à ce que l'appelant soit débouté de toutes ses conclusions (V), à ce que l'intimé et l'appelant soient déboutés de toutes autres, plus amples ou contraires conclusions en relation avec les prétentions de la Caisse (VI), à ce que l'appelant soit condamné en tous frais judiciaires et dépens (VII). h) A l'audience du 27 avril 2021, B. _____ et la Dre M. _____ ont été entendues en qualité de témoin. i) A l'audience du 1er février 2022, les parties s'en sont remises à justice s'agissant de la requête d'intervention précitée. Statuant sur le siège, le tribunal a admis cette requête, autorisant la Caisse à procéder aux côtés de l'intimé pour conclure au paiement par l'appelant du montant de 1'316 fr. 10, avec intérêts à 5% l'an dès le 8 octobre 2019.

- 19 - En droit : 1. Les art. 308 ss CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) sont applicables à titre de droit cantonal supplétif en vertu des renvois des art. 16 al. 1 LPers-VD et 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02). Ils ouvrent la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours dès la notification de la décision attaquée (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, interjeté en temps utile par l'employeur qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une contestation patrimoniale d'une valeur litigieuse d'au moins 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (ATF 142 III 413 consid.

- 20 - 2.2.4 ; CACI 5 novembre 2020/469 consid. 2 ; Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2e éd., Bâle 2019, n. 3 ad art. 311 CPC). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; CACI 13 octobre 2022/520 consid. 2.1). S'agissant de rapports de travail relevant du droit public, le juge devra également s'assurer, dans l'appréciation des faits, que les principes généraux du droit administratif, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, ont bien été respectés par l'Etat (CACI 1er mai 2020/171 consid. 2 ; Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2007 III 5 p. 15). 3.

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