

VD_GERICHTE TF23.007955 vom 2. November 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-11-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TF23.007955

FR: VD_GERICHTE TF23.007955 du 2 novembre 2023

IT: VD_GERICHTE TF23.007955 del 2 novembre 2023

Erwägungen

E. 3

a) Par courrier du 9 mars 2022, l'ETAT DE VAUD a invité le demandeur à se déterminer sur de nouveaux éléments liés à des problèmes remontés par deux parents d'élèves. Ainsi, les parents d'une élève avaient exprimé directement au directeur G. _____ leur mécontentement vis-à-vis du demandeur, lui reprochant de s'en être pris à leur fille à plusieurs reprises. Par ailleurs, dans un courriel daté du 7 mars 2022 adressé à la Direction de l'établissement, un parent reprochait au demandeur d'avoir proposé de parler de la guerre en Ukraine en classe, puis, face à l'opposition de sa fille, de lui avoir retorqué que ce n'était pas elle qui décidait et que ce « n'était pas une dictature ». Ce parent reprochait également au demandeur de ne rien enseigner de nouveau depuis 3 ans aux élèves. b) Par courrier daté du 23 mars 2022, la DGEO a invité le demandeur à se déterminer sur un nouveau document, qui relatait le contenu d'une conversation qu'une collègue aurait eu avec le demandeur peu de temps avant, à propos de courriels adressés par les parents mécontents à la Direction. c) Le demandeur s'est déterminé, sous la plume de son conseil, sur ces divers éléments dans un courrier daté du 23 juin 2022. W. _____ expose qu'il regrette que les parents ne se soient pas adressés directement à lui et que la Direction n'ait pas encouragé ces derniers à lui expliquer sans intermédiaire les faits reprochés afin de clarifier les éventuels malentendus. Selon lui, le directeur a montré clairement dans son courrier du 14 octobre 2021 que le demandeur n'avait plus le soutien de sa hiérarchie et le courrier a été vu par certains parents comme un blanc-seing pour critiquer l'enseignant. ; dès lors, ils se seraient sentis légitimés à s'adresser directement à la Direction sans respecter la voie hiérarchique naturelle et de son côté la Direction a envoyé directement les

- 25 - messages à la DGEO sans se renseigner sur les faits. A cet égard, le demandeur les conteste tels qu'ils sont rapportés par les parents. Il reconnaît certes avoir observé qu'il était curieux qu'une élève qui n'avait pas pris ses feutres stabilos à mine biseauté n'ose pas en demander à ses camarades, comme il l'avait suggéré, mais il réfute lui avoir dit qu'elle était bizarre. S'agissant des notes qui seraient mises « à la tête du client », le demandeur explique que l'attribution est expliquée en début de programme, avec des critères d'évaluation et des « objectifs à atteindre », mais que les parents de l'élève en cause, dont la mère enseignait à l'EPCL, étaient des querulents ; or, certains enseignants et les propos qu'ils tiennent sont favorisés par la Direction sans le consulter. Quant à l'élève ukrainienne de 13 ou 14 ans, le demandeur conteste avoir lui-même parlé de guerre en Ukraine à la classe, se bornant à proposer que les élèves qui souhaitaient dire quelque chose le fassent. Ce faisant, il suivait scrupuleusement les directives de la DGEO. C'est la raison pour laquelle il avait répondu à l'élève qui s'opposait à ce que ce sujet soit abordé que dans la mesure où l'on se trouvait en démocratie et bien qu'il compatisse à sa douleur, il ne pouvait pas empêcher un camarade de s'exprimer s'il en ressentait le besoin. Ainsi, le demandeur considérait avoir répondu aux

attentes de son employeur. S'agissant de la dénonciation de sa collègue responsable de la communication non violente, à qui le demandeur avait fait état d'un dysfonctionnement hiérarchique et de ses soucis d'enseignant, il ne s'agissait pas se liguer contre la Direction mais simplement partager, avec une personne avec laquelle il pensait avoir des intérêts communs, un ressenti lié à une situation professionnelle particulière. Le demandeur, qui disait accorder beaucoup d'importance à la relation avec ses élèves et s'engager pour les aider et les intégrer, se retrouvait profondément affecté par les circonstances au point où il avait été mis en arrêt maladie le 21 mars 2022. Contrairement à ses collègues qui obtenaient gain de cause lorsqu'ils demandaient une augmentation d'horaire, lui le demandait en vain depuis 2017. Conscient qu'il n'occupait

- 26 - qu'un poste de praticien formateur suppléant et qu'il n'avait pas suivi la formation officielle pour continuer dans cette fonction, il aurait été disposé à réaliser un travail de recherche en lieu et place de la formation conventionnelle sur trois ans afin de régulariser la situation en tant que maître expérimenté et devenir praticien formateur afin de former les prochains enseignants d'arts visuels à l'école publique. Pour aider le demandeur à retrouver la confiance de ses collègues et de ses supérieurs, son conseil proposait d'organiser une médiation avec la Direction et certains collègues dans le but de lui permettre de reprendre son activité d'enseignant dans une atmosphère apaisée, sans avertissement à la clé. d) Ce nonobstant le 15 juillet 2022, un avertissement au sens de l'art. 135 RLPers-VD a été prononcé à l'encontre du demandeur. En substance, il était relevé dans ce document que la posture du demandeur s'était inscrite à répétition dans une relation de critiques ouvertes face à la Direction ou à des collègues et envers des élèves ; en se positionnant en victime et en omettant de se référer à ses supérieurs, W. _____ avait agi de façon hâtive et en adoptant des comportements inappropriés sans connaître tous les éléments, sans en comprendre la légitimité et alors même que la Direction respectait le cadre légal. Ces comportements frontaux ne pouvaient être admis spécialement face à des élèves ou leurs parents. Ainsi, le refus d'applaudir un élève lors des promotions ou l'envoi du courrier du 12 octobre 2021 dont le demandeur a admis le caractère excessif, avaient constitué des positionnements frontaux inadmissibles face à sa hiérarchie, d'autant plus les élèves pourraient en pâtir et que de tels comportements vont à l'encontre de la protection qui leur est due. L'obligation de se référer à la hiérarchie n'impliquait d'ailleurs pas seulement de s'y référer en cas de conflits avec les élèves ou les parents mais également de ne pas se positionner contre cette dernière et de respecter ses décisions. En conséquence, vu la gravité du courrier du 12 octobre 2021 et les nombreuses prises de positions, le comportement du demandeur n'était pas conforme à ses obligations professionnelles telles que mentionnées à

- 27 - l'article 50 alinéas 1 et 2 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; BLV 172.31), à teneur duquel le collaborateur travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration et doit agir en toutes circonstances, de manière professionnelle, conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur. Par conséquent, le demandeur devait prendre conscience de la nécessité d'amender sa posture professionnelle et de se montrer plus nuancé dans ses jugements afin de continuer à travailler dans une relation de confiance avec sa hiérarchie et dans une posture en harmonie avec la fonction.

E. 4

Un certificat médical a été délivré au demandeur en date du 1er avril 2022, pour une incapacité de travail de 100%, jusqu'au 1er mai 2022.

E. 5

a) Le demandeur a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale d'une requête de conciliation datée du 16 septembre 2022, dirigée contre le défendeur, en prenant les conclusions suivantes : « I. L'avertissement adressé par la Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée (DGEO) à W._____ le 15 juillet 2022 est annulé. » b) Une audience de conciliation s'est tenue sans aboutir à un accord. Une autorisation de procéder a été délivrée le 22 novembre 2022 au demandeur. c) Le 22 février 2023, le demandeur a ouvert action contre le défendeur devant le Tribunal de céans, en prenant les mêmes conclusions que celles figurant dans sa requête de conciliation. d) Dans sa réponse datée du 5 mai 2023, le défendeur a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse. e) Dans ses déterminations du 31 mai 2023, le demandeur a persisté dans ses conclusions.

- 28 -

E. 6

a) Le Tribunal a tenu trois audiences de jugement, le 1er juin 2023, le 29 août 2023 ainsi que le 4 octobre 2023. b) Lors de l'audience du 1er juin 2023, le Tribunal a procédé à l'interrogatoire du demandeur ; jointes au procès-verbal d'audience, ses déclarations peuvent être résumées comme suit : En ce qui concerne son avertissement prononcé le 15 juillet 2022, W._____ a expliqué, qu'en début d'année 2021, quelques élèves n'avaient pas donné satisfaction dans leur travail, dans deux classes distinctes. C'est pourquoi, il avait octroyé la note de 1,5 à l'un et entre 2,5 et 3,5 aux autres. Ces élèves s'étaient plaints auprès de leurs maîtresses de classe, qui avaient contacté W._____. Il avait alors eu une rencontre avec la cheffe de file des arts visuels et la responsable de communication non violente, à laquelle les maîtresses de classes n'avaient pas assisté. La cheffe de file lui avait fait une succession de reproches et dit de ne pas mettre de note en dessous de 4. Le demandeur avait alors eu l'impression qu'il devait augmenter les notes alors que pour lui, certains travaux étaient clairement insatisfaisants. En particulier, la note de 1,5 avait été attribuée à un élève qui avait mis les pieds au mur, et dessiné un homme bâton. S'il avait alors écrit aux parents, c'était par erreur, parce qu'il s'était senti sous pression d'augmenter les notes ; puisqu'il tenait à l'équité, il avait décidé d'augmenter les notes de tous les élèves. A ce moment, il s'était senti seul. Il n'avait pas contacté la Direction, notamment parce qu'il y avait des précédents qui lui avaient fait penser qu'il ne pourrait pas déposer ce problème et trouver l'appui qu'il attendait. Il constatait que le mode de faire de son directeur avait été semblable à celui qui lui avait été reproché, à savoir de contacter les parents sans s'adresser à lui auparavant. Il s'était senti désavoué sans avoir pu être entendu. Ainsi, le but de la lettre du 12 octobre 2022 visait à rétablir sa réputation auprès des parents et à prouver qu'il n'était pas un méchant. Son refus d'applaudissement à l'encontre d'un élève lors des promotions, aurait été peu perceptible dans une assemblée de 150-200

- 29 - personnes, et s'avérait justifié en particulier le fait que cet élève avait une attitude très négative en classe. En ce qui concerne l'interaction avec l'élève ukrainienne, compte tenu la consigne de laisser de l'espace pour les élèves qui souhaitent s'exprimer en lien avec la guerre en Ukraine, il considérait avoir fait ce qui était demandé et sa réponse à l'élève n'était que l'expression de la démocratie. Pour le surplus, lors du départ d'une ancienne collègue, le demandeur espérait que la répartition de ses périodes lui permettrait d'obtenir plus d'heures de travail. Toutefois, il n'avait pas obtenu la répartition escomptée et il l'avait ressenti comme une mesure de représailles. Enfin, il considérait que l'avertissement n'était

pas fondé. c) L'audience du 29 août 2023 a été consacrée aux auditions en qualité de témoins de Z._____ et de B._____. Jointes au procès-verbal d'audience, leurs déclarations peuvent être résumées comme suit : ca) Le témoin Z._____ a fait la connaissance de W._____, lorsqu'il était maître de travaux manuels depuis 2006 à l'établissement de [...] et celui du [...]. Il avait par ailleurs organisé, avec le demandeur et la maîtresse de couture, des expositions d'objets fait par les élèves. Le témoin n'a pas connaissance d'une situation où W._____ aurait envoyé un courrier à tous les parents d'élèves, ni du nombre d'heures qu'il avait en tant qu'enseignant. En tant que collègue et également maître de travaux manuels, W._____ était un professeur très investi dans le cadre des expositions et le témoin n'avait pas entendu de critiques de parents sur le demandeur sinon par quelques amis qui le trouvaient sévère comme enseignant de dessin. cb) Le témoin B._____ a été le directeur du demandeur pendant une partie des rapports de travail de ce dernier à l'établissement scolaire [...]. En effet, le demandeur était en premier lieu à [...] et ce n'est qu'en 2010 que témoin a travaillé avec W._____. Depuis cette date et jusqu'à sa retraite en juillet 2014, il n'a jamais eu de soucis, ni de remarques, ni - 30 - de plaintes des parents. En outre, selon le témoin, le demandeur n'a jamais eu de conflits aigus avec des élèves, étant précisé que de petits conflits font partie de la normalité ; bien qu'il n'ait jamais assisté à ses leçons, il n'a pas entendu d'élèves se plaindre, par conséquent il n'a pas eu à gérer de conflits. Le témoin ignore si le demandeur était apprécié des parents mais il n'avait pas eu de remarques de leur part, c'est pourquoi il considérait que tel était le cas. Selon ce retraité et ancien directeur de W._____, le demandeur aime beaucoup son métier avec une qualité, l'exigence, mais parfois la rigidité. La rigidité n'a jamais posé problème au cours de leurs relations professionnelles mais il a relevé que la passion de la branche pouvait rendre difficile la confrontation avec des gens qui ne l'aiment pas. d) L'audience du 9 octobre 2023 a été consacrée à l'audition en qualité de témoin T._____ et aux plaidoiries finales. da) Le témoin T._____ a indiqué avoir connu le demandeur lorsqu'elle était secrétaire à [...], où la situation avec la Direction et le directeur G._____ était compliquée. Dans son souvenir, le demandeur avait été convoqué et des reproches lui avaient été faits ; elle considérait que, comme elle, le demandeur fait partie des gens qui ne supportent pas l'injustice. Il y avait une sorte d'acharnement du directeur ainsi que des doyens à l'encontre du demandeur. Elle avait elle-même vécu de l'acharnement au cours des derniers mois et elle s'était vue obligée d'arrêter avant le moment de la retraite. Selon elle, le directeur ne soutenait pas les enseignants qui arrivaient en fin de carrière et ce manque de soutien transparaisait devant les parents. db) Après la clôture de l'instruction, les parties ont plaidé et confirmé leurs conclusions respectives. A l'issue des débats, le Tribunal a délibéré à huis clos et rendu un dispositif, notifié aux parties le 2 novembre 2023.

E. 7

La motivation de ce jugement a été requise par le demandeur en date du 2 novembre 2023.

- 31 - EN DROIT : I. Le demandeur conteste l'avertissement qui lui a été signifié le 15 juillet 2022, reçu le 21 juillet 2022 et a saisi le tribunal de céans par requête de conciliation du 16 septembre 2022. a) Aux termes de l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : LPers-VD, RSV 172.31) en vigueur depuis le 1er janvier 2003, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg, RS 151.1) dans les

rapports de travail entre l'État de Vaud et ses employés. En l'occurrence, les parties ne contestent pas que leurs relations de travail sont soumises à la LPers-VD, dont le règlement d'application (ci-après : RLPers-VD, RSV 172.31.1) prévoit qu'une contestation relative à un avertissement peut être déférée au tribunal de céans (art. 139 RLPers- VD). La compétence du TRIPAC est donc donnée pour examiner les conclusions de la demande. b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les articles 103 et suivants du Code de droit privé judiciaire vaudois du

E. 12

janvier 2010 (CDPJ ; BLV 211.02), lequel Code prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (CPC ; RS 272). L'art. 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, l'action a été ouverte par une requête de conciliation du 16 septembre 2022, soit moins de soixante jours après l'avertissement daté du 15 juillet 2022, reçu en date du 21 juillet 2022. Après l'échec de la conciliation, la demande au fond, du 22 février 2023, a

- 32 - été déposée dans le délai de trois mois suivant l'autorisation de procéder délivrée le 22 novembre 2022 (art. 209 CPC). Les conclusions du demandeur sont ainsi recevables à la forme. II. a. Sur le fond, le demandeur a contesté l'avertissement car il y était fait référence au refus d'applaudissement d'un élève lors des promotions, élément qui datait d'au moins 6 mois avant l'avertissement et qu'au surplus les faits survenus en octobre 2021 ne constituaient pas une prise de position à l'encontre de sa hiérarchie. Il estimait qu'on ne pouvait lui reprocher d'avoir omis de se référer à ses supérieurs, étant donné qu'il avait eu une séance avec sa cheffe de file durant laquelle la situation avait été discutée. Pour donner suite à celle-ci et par souci d'équité, il avait compris qu'il devait aussi augmenter les notes des élèves qui ne s'étaient pas plaints et/ou avaient rendu de meilleurs travaux. Ainsi, il ne voyait pas d'autre choix que d'octroyer un six à tous et d'informer les parents. Au surplus, l'avertissement prononcé ne respectait pas le droit d'être entendu. b) Pour le défendeur, l'avertissement était amplement justifié par la gravité des événements liés au courrier du 12 octobre 2021 et la fréquence des prises de position du demandeur contre sa hiérarchie. En effet, le comportement du demandeur avait violé ses obligations professionnelles telles que mentionnées à l'art. 50 alinéa 1 et 2 LPers-VD, notamment en tant qu'elles discréditaient l'établissement. L'avertissement prononcé s'inscrivait dans un souci de protection des élèves, qui ne doivent pas pâtir des divergences entre le demandeur et sa hiérarchie. De surcroît, les démarches entreprises par le demandeur et la rédaction du courrier du 12 octobre 2021 ne témoignaient pas d'un comportement irréfléchi, mais bien d'une prise de position inadmissible à l'encontre de sa hiérarchie, même si le demandeur a exprimé des regrets. Au surplus en contestant l'avertissement, le demandeur démontrait qu'il ne réalisait pas la gravité de son acte. III. a) Il y a lieu d'examiner en premier lieu si le droit d'être entendu du demandeur a été ou non respecté, vu la nature formelle de ce grief. Le

- 33 - respect du droit d'être entendu de l'employé d'État suppose qu'il puisse se déterminer sur les griefs qui sont portés à son encontre avant que la décision ne soit rendue. Cette obligation est d'ailleurs concrétisée à l'art. 136 RLPers-VD qui enjoint à l'autorité d'engagement de communiquer par écrit à l'employé les faits qui lui sont reprochés, faits qui doivent être établis avec sérieux (TRIPAC du 29 octobre 2009, TR09.024875, consid. V. 5 ;

WYLER Rémy/BRIGUET Matthieu, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, Stämpfli 2017, p. 114). L'employé dispose ensuite d'un délai de 20 jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (cf. not. TRIPAC du 9 décembre 2010, TR10.020568, consid. IIa). 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 un autre résultat (CR CPC, N 19 ad art. 53 CPC). La jurisprudence a toutefois introduit un certain nombre de nuances à ce principe. Ainsi, une violation du droit d'être entendu qui n'est pas particulièrement grave peut être exceptionnellement considérée comme réparée lorsque l'autorité de recours dispose du même pouvoir de cognition que l'autorité de première instance (ATF 137 I 195 consid. 2.3. ; ATF 124 II 132, consid. 2d). b) Le demandeur soutient à cet égard qu'il n'a pas été entendu, notamment lors de la séance du 9 novembre 2021 car aucun procès-verbal n'a été tenu. En droit vaudois, les art. 59 LPers-VD et 135 ss RLPers-VD précités concrétisent le droit d'être entendu de l'art. 29 al. 2 Cst. En l'occurrence, le Tribunal de céans a constaté que le demandeur et son conseil ont pu à maintes reprises s'expliquer et se positionner, notamment par courrier, conformément à ce qui est prévu aux articles 59 LPers-VD et 135 ss RLPers-VD. Ainsi, en l'espèce, bien qu'aucun procès-verbal n'ait été tenu lors de la séance du 9 novembre 2021, le demandeur et son conseil ont pu se déterminer sur tous les griefs et faire valoir tous leurs arguments, devant le directeur et la DGEO, avant que la lettre de griefs du 14 janvier 2022 ne leur soit adressée par le défendeur. Le demandeur a ensuite pu faire valoir ses moyens par écrit le 17 février 2022 sur dite lettre, puis il

- 34 - s'est déterminé par courrier du 23 juin 2022 sur la correspondance de la DGEO du 23 mars 2022. Même à considérer que le droit d'être entendu aurait été violé par l'absence de procès-verbal – ce qui n'est pas le cas en l'espèce – il ne pourrait de toute manière pas s'agir d'une violation particulièrement grave dudit droit. Au demeurant, le demandeur ayant eu l'occasion de s'expliquer à maintes reprises sur les faits qui lui sont reprochés et pu faire valoir tous ses arguments devant le Tribunal de céans – au bénéfice d'un plein pouvoir de cognition – l'éventuelle violation du droit d'être entendu devrait quoi qu'il en soit être considérée comme réparée. Partant, le droit d'être entendu du demandeur n'a pas été violé et le grief est mal fondé. IV)a) Les conclusions du demandeur tendent à l'annulation de l'avertissement prononcé en application des art. 50 LPers-VD et 135 ss RLPers-VD. La loi ne définit pas précisément la nature de l'avertissement ni les motifs pour lesquels il peut être prononcé, mais renvoie à son règlement d'application qui définit la procédure. D'une manière générale, en droit public, l'avertissement est une mesure disciplinaire qui représente la sanction d'un comportement fautif et constitue en principe un préalable à un licenciement ordinaire, sauf s'il résulte du comportement de l'employé que la démarche sera inutile et ne portera pas ses fruits (TF, arrêt du 9 février 2016, 8C_176/2015, consid.3.2, et les références). Selon les art. 136 et 137 RLPers-VD, l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés. Le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien. A teneur de l'article 137 RLPers-VD, l'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat (art. 59 LPers-VD) ou de renvoi avec effet immédiat (art. 61 LPers-VD). Il peut prévoir un délai d'épreuve qui ne dépasse pas deux ans. Son but est de permettre au collaborateur de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence (cf. not. TRIPAC du 27 mars 2015,

- 35 - TR13.050854 ; cf. aussi NOVIER Mercedes/ GUIGNARD Marie Thérèse, Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud : jurisprudence récente, JdT 2020 III 73 et les références). En effet, une mesure disciplinaire n'a pas en premier lieu pour but d'infliger une peine : elle tend au maintien de l'ordre, à l'exercice correct de l'activité en question et à l'intégrité de l'administration, qui doit appliquer les lois avec impartialité ; vis-à-vis de l'extérieur, elle tend à la préservation de la confiance du public à l'égard de l'activité étatique ; elle s'insère souvent dans un ordre croissant de sanctions en fonction de la gravité du manquement (ATF 142 II 259, consid. 4.4 p. 263 s. et les références). Sous l'angle des motifs admissibles justifiant le prononcé d'un avertissement, on peut se référer à la jurisprudence cantonale relative au licenciement ordinaire de l'art 59 LPers-VD ; l'avertissement devra faire suite à la violation des devoirs légaux ou contractuels, à l'incapacité avérée ou à la disparition durable des conditions d'engagement fixées normativement ou contractuellement. b) Au soutien de ses conclusions relatives à l'annulation de l'avertissement, le demandeur a invoqué divers motifs, qui peuvent être résumés comme suit. La proposition faite à ses collègues de ne pas applaudir un élève lors des promotions n'aurait entraîné aucune réaction de la hiérarchie au moment des faits, et la DGEO ne saurait lui en tenir rigueur ultérieurement. Par ailleurs la modification des notes lui aurait été en quelque sorte dictée par sa cheffe de file et ses collègues, avec cette conséquence qu'il apparaît aux yeux des parents comme déjà condamné par le directeur, lequel n'a pas pris la peine de recueillir ses déterminations. L'absence de lien temporel et causal entre les faits reprochés et l'ouverture d'une procédure au sens des articles 135 et suivants RLPers-VD avait déjà été mise en lumière dans ses déterminations du 17 février 2022, dans lesquelles il exposait un contexte de tensions avec son directeur, l'employeur n'ayant pas satisfait à son obligation de créer une atmosphère dans laquelle les enseignants se sentent écoutés et entendus, sans être jugés. Au surplus, dans la mise en œuvre du plan de revalorisation de branches telles que les arts visuels, les

- 36 - enseignants auraient dû être soutenus face aux élèves qui n'atteignaient pas les objectifs et à leurs parents. c) A l'encontre des prétentions du demandeur, l'autorité d'engagement a relevé à répétition reprises l'esprit d'opposition qui caractérisait le comportement de ce collaborateur. En effet, au-delà des éléments qui sont à l'origine de la lettre de griefs, d'autres faits ont démontré que le demandeur persistait à violer ses obligations telles qu'elles découlent de l'art. 50 LPers-VD. Or, cette disposition oblige le collaborateur à fournir des prestations de qualité, en œuvrant dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle et en manifestant un esprit d'entraide et de collaboration. Par conséquent, l'avertissement apparaissait et apparaît toujours comme nécessaire dans le cas d'espèce car il est important que le demandeur réalise que son comportement n'est pas adéquat et qu'il y remédie pour l'avenir. La sanction prononcée par l'avertissement est la moins grave de l'arsenal du défendeur, et il n'y a pas de raison de ne pas la maintenir, le demandeur ne pouvant continuer impunément à violer ses obligations. d) Le tribunal de céans admet, avec le demandeur, que ses obligations découlent non seulement de la LPers-VD, mais également largement de la loi sur l'enseignement obligatoire (ci-après : LEO ; BLV 400.02), dont l'art. 5 prévoit que l'école vise la performance scolaire et l'égalité des chances, en offrant à tous les élèves les meilleures possibilités de développement, d'intégration et d'apprentissages, notamment par le travail et l'effort, et en imposant aux élèves de fournir effectivement les efforts nécessaires pour obtenir dans le cadre de chaque branche des compétences et des connaissances. L'école respecte les convictions religieuses, morales et politiques des élèves et de leurs parents et garantit un

enseignement neutre (art. 9 LEO). Chaque élève a droit à une protection particulière de son intégrité physique et psychique et au respect de sa dignité (art. 116 LEO). Le directeur et le personnel de l'établissement visent à faire atteindre aux élèves les objectifs du plan

- 37 - d'études, tout en contribuant à leur éducation, dans un climat serein, favorable aux apprentissages (art. 41 LEO). Selon l'art. 106 LEO, le travail est régulièrement évalué pour permettre à chaque élève d'atteindre les objectifs du plan d'études, guider les apprentissages, dresser des bilans des connaissances et des compétences acquises, et informer les élèves et leurs parents de la progression des apprentissages. Compte tenu des objectifs du plan d'études et du but des évaluations périodiques, on ne saurait tenir rigueur au demandeur d'avoir initialement jugé sévèrement des élèves dont il apparaissait qu'ils ne s'étaient donné aucune peine. S'il est vrai que des notes très basses peuvent surprendre dans des branches pour lesquelles les élèves n'avaient pas l'habitude d'être jugés sévèrement, l'égalité trouvait son compte dans les notations initiales, qui faisaient la distinction entre des travaux auxquels un soin et une attention différents avaient été voués. L'attribution d'une même note à tous les élèves constitue une violation du principe d'égalité, qui postule de traiter différemment des situations dissemblables. Au demeurant, ce n'est pas la sévérité du demandeur qui lui a été reprochée et que l'avertissement sanctionne, mais sa réaction ultérieure, en tant qu'il s'adresse aux parents et décide de récompenser tous les travaux par l'octroi d'une seule et unique note, en contradiction avec les objectifs du plan d'études et sans en référer au directeur. Ce fait est déjà grave en tant que tel, mais il n'est pas isolé : en refusant d'applaudir un élève aux promotions parce qu'il s'était opposé sans succès à l'octroi d'un point de faveur et en demandant à ses collègues d'en faire de même, le demandeur montre qu'il n'est pas prêt à accepter les décisions de la majorité mais bien à faire pâtir un élève de son esprit d'opposition. Les éléments sur lesquels la DGEO a interpellé le demandeur en mars 2022 démontrent une volonté de passer outre certains principes de l'école vaudoise en stigmatisant sans raison des élèves (épisode de la guerre en Ukraine ou de l'oubli d'un feutre biseauté). L'opposition avec

- 38 - son directeur ne saurait être ici l'explication d'un comportement expressément dirigé contre certaines élèves. Par son comportement inapproprié en de multiples occasions, et ce alors même qu'une procédure d'avertissement avait été ouverte contre lui, le demandeur a manifesté n'avoir pas compris ce qui est attendu d'un collaborateur de l'Etat qui doit agir, en toutes circonstances de manière professionnelle, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur. La posture du demandeur à l'égard des élèves et des parents dénotait des comportements inappropriés, incompatibles avec l'image de l'école vaudoise, entachant de surcroît le lien de confiance entre le demandeur et le défendeur. L'attitude reprochée au demandeur constitue certainement une faute grave au vu de sa posture, qui s'inscrit à répétitions dans une relation de critiques ouvertes face à la Direction ou à des collègues ; en omettant de se référer à ses supérieurs, il agit de façon hâtive et adopte des comportements inappropriés et frontaux, incompatibles avec sa position d'enseignant et le message qu'il doit faire passer à ses élèves. Se positionner contre la hiérarchie et ne pas respecter ses décisions ou celles de la conférence des maîtres constitue à l'évidence un comportement critiquable, qui s'inscrit à l'opposé de ce qui est attendu des élèves. Il apparaît dès lors que les faits reprochés sont relativement graves, a fortiori du fait de leur répétition ; des prises de position à l'encontre de sa hiérarchie telles que celles du demandeur sont propres à entraîner des problèmes de confiance et des interrogations légitimes du côté de l'autorité d'engagement. Il est indéniable que la relation

de confiance entre le défendeur et le demandeur a été entachée à la suite de la faute commise de manière répétée par ce dernier. Dès lors, le prononcé d'un avertissement ne paraît pas contestable.

- 39 - V. a) Le demandeur estime encore que la sanction prononcée à son encontre violerait le principe de proportionnalité et considère qu'une simple mise en garde verbale aurait été suffisante. A cet égard, il fait valoir qu'il est un professeur investi, impliqué, qui organise même des expositions avec les travaux de ses élèves. Ces éléments doivent être pris en compte dans le cadre de l'appréciation de l'adéquation d'une sanction. Il y aurait donc lieu d'examiner si l'avertissement prononcé par le défendeur est disproportionné au regard de la faute commise par le demandeur dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et compte tenu du but d'amélioration qu'il doit atteindre. Une mesure de mise en garde verbale ne fait pas partie de l'arsenal juridique existant en droit cantonal vaudois. Seul l'avertissement avant licenciement est envisagé comme alternative au licenciement pour les cas dans lesquels un collaborateur viole ses obligations. Dans le cadre de l'avertissement, une gradation est prévue par l'art. 137 RLPers, en ce sens qu'il peut être assorti d'une menace de résiliation avec effet ordinaire ou immédiat, conformément aux art. 59 respectivement 61 LPers-VD. C'est pour tenir compte du fait que le passé d'enseignant du demandeur n'est pas entaché que l'avertissement prononcé n'est pas assorti d'une menace de licenciement ; tel aurait peut-être pu être le cas compte tenu de la jurisprudence qui admet l'insertion d'une telle clause en présence d'une faute professionnelle caractérisée ou récurrente. Quoi qu'il en soit, il est admis que l'insubordination ou l'esprit d'opposition justifient un avertissement (TF, 1C.188/2008 du 10 juillet 2008 ; 8C_67/2016, du 15 février 2017). Que le demandeur ait admis, dans la procédure d'avertissement, qu'il n'aurait pas dû écrire aux parents ni proposer de s'abstenir d'applaudir un élève ne change pas la situation : une faute a été commise, et les excuses du demandeur ne sauraient l'effacer. D'ailleurs, tout au long de la procédure, le demandeur a persisté, par son comportement, à démontrer son incapacité d'appréhender la gravité de

- 40 - son comportement et des griefs qui lui sont adressés ainsi que de sous-estimer l'impact de ses actes vis-à-vis des élèves et des parents. Le prononcé d'un avertissement est donc justifié. Dans le cas d'espèce, c'est d'ailleurs la sanction la moins lourde qui a été prise par le défendeur, conformément au principe de proportionnalité. En définitive, l'avertissement tel que notifié s'avère bien fondé. VI. Au vu des considérations qui précèdent, les prétentions du demandeur doivent être intégralement rejetées. VII. Conformément à l'art. 16 al. 6 LPers-VD, le présent jugement est rendu sans frais. Le défendeur ayant par ailleurs procédé sans l'intervention d'un mandataire professionnel, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens.

- 41 - Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce : I. Les conclusions prises par le demandeur W. _____ sont rejetées dans leur intégralité. II. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens. La Présidente : La Greffière : Christine SATTIVA SPRING, v.-p. Diana DOS SANTOS, a.h.

- 42 - Du Les motifs du jugement rendu sont notifiés aux parties. Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 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. Le greffier :

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