

VD_GERICHTE TF23.019403 vom 30. September 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-09-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TF23.019403

FR: VD_GERICHTE TF23.019403 du 30 septembre 2024

IT: VD_GERICHTE TF23.019403 del 30 settembre 2024

Erwägungen

E. 34

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'Etat de Vaud et ses employés. En l'occurrence, le demandeur travaillait au service de l'Etat de Vaud et les relations de travail qui liaient 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 ne contestent pas. 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. 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 13 décembre 2022 afin de contester son licenciement intervenu le 14 octobre 2022 en prenant des conclusions en paiement. La conciliation n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été rendue le 27 janvier 2023 et notifiée le 2 février 2023 au demandeur, qui a déposé une demande en paiement remise à la poste le 28 avril 2023, soit dans le délai de trois mois prévu par l'art. 209 CPC. L'action au fond est ainsi recevable. II. Le demandeur conteste son licenciement avec effet immédiat.

E. 35

a) Aux termes de l'art. 61 al. 1er 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. 1er). Les art. 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif (al. 2). Au vu de la formulation similaire des articles 61 LPers-VD et 337 CO, la jurisprudence fédérale relative à la seconde disposition trouve application dans le cadre de l'interprétation de la première (ATF 8C_800/2016 du 12 décembre 2017, consid. 3.1 et la référence). Selon la jurisprudence fédérale, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 ; 127 III 351 consid. 4a p. 353 et les références). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement

(ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; 130 III 28 consid. 4.1; 130 III 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité, mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement immédiat (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 129 III 380 consid. 2.2 ; 127 III 351 consid. 4a). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du rapport de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). La faute est l'élément essentiel de la justification d'un renvoi immédiat (ATF 4C.349/2000 du 28 mars 2001). La notion de faute est la même que celle figurant aux art. 324a al. 1er et 336c al. 1er let. b CO (Streiff/von Känel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., n. 23 ad art. 337 CO). Elle doit être interprétée de manière restrictive (Rehbinder, Commentaire bernois, n. 16 ad art. 324a CO). En principe, des prestations de travail

E. 36

mauvaises ne constituent pas un juste motif de licenciement immédiat (ATF 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, reproduit in JAR 1999 p. 271, consid. 2b; 4C.249/2003 du 23 décembre 2003 consid. 3.1). Dans son appréciation, le juge doit prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur (ATF 4A_112/2017 du 30 août 2017, consid. 3.2). b) Le défendeur reproche au demandeur d'avoir eu des relations intimes avec une jeune personne qui était suivie en pédagogie spécialisée. Il est établi que le demandeur, qui est né en 1962, a prodigué des cours d'anglais à la jeune C._____, née le [...] 2002, qui fréquentait alors une classe spécialisée de l'établissement primaire de secondaire de [...], que cette jeune fille a quitté l'école de [...] au terme de sa scolarité obligatoire à la fin de l'année scolaire 2018-2019, qu'elle a ensuite fréquenté jusqu'en juillet 2021 un autre établissement voué à la pédagogie spécialisée, que les deux personnes ont eu des relations de nature intime au plus tôt dès le mois de février de 2021 et au plus tard dès la fin de l'été 2021 et qu'elles ont cessé toute relation après avoir été surprises le 11 février 2022 dans la buanderie de l'immeuble où vivait la demoiselle. c) De l'avis du tribunal, le comportement du demandeur, enseignant marié largement quinquagénaire qui galantise en cachette avec une jouvencelle qui fut son élève dans les sous-sols d'un immeuble locatif, manque assurément de tenue. Mais il n'appartient pas au juge de se prononcer sur la moralité des actes qui lui sont soumis. La présente cause sera donc strictement examinée à la lumière des règles et des principes juridiques applicables, étant rappelé qu'une liaison extra- conjugale dans un contexte professionnel n'est pas en soi un motif de licenciement immédiat, dans la mesure tout au moins où les relations de travail ne sont pas perturbées (ATF 129 III 380 consid. 3.1). Sur le plan pénal, le demandeur a bénéficié d'un classement de la procédure dirigée contre lui pour abus de détresse au sens de l'art. 193 al. 1er CP. Selon l'ordonnance de classement, il n'a pas été établi que la victime présumée se trouvait dans une situation de détresse ou de dépendance par rapport au prévenu, ni que son libre-arbitre a été entravé, ni que le demandeur a profité – même au stade du dol éventuel – d'un

E. 37

éventuel lien de dépendance qui aurait pu exister entre les intéressés. La décision retient que la jeune femme effectue un préapprentissage de secrétaire médicale, qu'elle est en bonne santé et qu'elle n'est pas suivie psychologiquement. Dès lors que la libre disposition de son corps et de ses sentiments par la jeune C._____, qui était majeure et jouissait de l'exercice de ses droits civils au moment des faits, n'est pas remise en question, le

défendeur ne peut rien tirer de la pédagogie spécialisée qu'elle a suivie jusqu'en juillet 2021. Peu importe donc que les relations litigieuses aient commencé alors qu'elle suivait encore cette pédagogie ou plus tard. d) En droit vaudois de la fonction publique, le demandeur, comme tout collaborateur de l'Etat de Vaud, doit travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration (art. 50 al. 1er LPers-VD), agir de manière professionnelle en toutes circonstances (art. 50 al. 2 LPers-VD) et se montrer digne de la confiance placée en lui (art. 124 al. 2 RLPers-VD). Selon la jurisprudence fédérale, la fonction et la position du travailleur peut entraîner un accroissement des exigences relatives à sa rigueur et sa loyauté (ATF 127 III 86, consid. 2c ; TF 8C_103/2021 du 8 juillet 2021, consid. 3.1.3 ; TF 4A_5/2021 du 9 mars 2021 consid. 3.2). Bien que l'on n'exige pas des enseignants une moralité à toute épreuve digne d'une hagiographie, l'on peut cependant attendre d'eux, de par leurs tâches éducatives, une certaine exemplarité en matière de confiance et d'intégrité. En l'espèce, le demandeur, comme il l'a admis, a pris l'initiative d'une reprise des contacts téléphoniques, puis physiques, avec son ancienne élève. Il s'est donc appuyé sur son ancienne position d'enseignant pour se rapprocher d'elle. Ce genre de comportement, même en dehors du contexte scolaire, ne manque pas d'interpeller. Le demandeur a d'ailleurs reconnu son caractère inadmissible. L'on peut sérieusement douter que le demandeur aurait noué une relation identique avec la jeune femme s'il n'avait pas été naguère son enseignant. Il a donc fait fructifier, dans une certaine mesure, le lien scolaire et sa situation d'enseignant, donc son emploi au sein de l'Etat de Vaud.

E. 38

Sous cet angle, l'on peut sérieusement se demander si le demandeur n'a pas contrevenu à ses devoirs au sens de l'art. 59 al. 3 lit. a LPers-VD. Cette question pourra toutefois demeurer indécise dès lors que les justes motifs du licenciement immédiat ici déféré doivent être niés pour les raisons qui suivent. e) Avec le demandeur, il faut tout d'abord relever qu'au moment des faits litigieux, la jeune C._____ était majeure et qu'elle n'était plus son élève depuis plus d'une année. Il ne ressort pas des éléments disponibles, notamment du dossier pénal, que sa volonté ait été entravée ou qu'elle n'était pas en mesure de se déterminer librement sur les actes en cause. Comme on l'a vu ci-dessus, la pédagogie spécialisée que cette demoiselle suivait dans un autre établissement n'était pas de nature à créer un lien de dépendance avec le demandeur, ni à faire douter à elle seule – en l'absence d'autres éléments – de sa capacité de discernement. De son côté, le demandeur était en fonction depuis 22 ans sans avoir encouru de reproches. Il semble avoir pris des mesures adéquates pour qu'un tel dérapage ne se reproduise pas, notamment en coupant tout contact avec la jeune fille et en se faisant soigner. Sans être démenti, il a nié avoir eu d'autres histoires semblables. A cela s'ajoute qu'en dehors du scandale provoqué par la mère de la jeune C._____, le comportement du demandeur ne semble pas avoir perturbé le bon fonctionnement de l'établissement primaire et secondaire de [...] et qu'il n'a pas ébranlé le rapport de confiance entre l'intéressé et sa supérieure. Dans ces conditions, une décision d'avertissement aurait été davantage conforme à la jurisprudence, rappelée ci-dessus, selon laquelle le licenciement avec effet immédiat est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive, en présence d'une faute qui doit non seulement être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; mais qui doit de surcroît avoir effectivement abouti à un tel résultat (cf., pour un arrêt récent concernant une affaire vaudoise, l'ATF 4A-50/2023 du 5 février 2024, consid. 5.1.1 et les arrêts cités).

E. 39

f) A côté de cela, le tribunal ne peut guère faire abstraction de la directive n° 194 édictée le 24 juin 2024 du Chef du département de l'enseignement et de la formation professionnelle. Certes postérieure aux faits et au licenciement litigieux, cette directive n'en consigne pas moins la déontologie des enseignants de l'école vaudoise en matière de relations avec leurs élèves. Il en découle clairement que toute relation est proscrite avec des élèves, même majeurs ou consentants, qui fréquentent le même établissement. L'interdiction ne s'étend aux élèves d'autres établissements scolaires ou de formation que lorsqu'ils sont encore mineurs. En l'espèce, la jeune C._____, née en [...] 2002, était déjà majeure depuis plus d'une année à la période litigieuse. Comme elle ne fréquentait pas l'école primaire et secondaire de [...], mais un autre établissement, ses relations avec le demandeur ne tombaient pas sous la proscription de la directive actuelle. Dans ces conditions, et à défaut de toute réglementation spécifique à l'époque des faits, l'on ne saurait sanctionner le demandeur, en application de l'art 61 LPers-VD, pour un comportement certes moralement douteux, mais qui trouverait néanmoins grâce aux yeux de l'Etat en application des directives actuelles. Dans la mesure où les relations nouées entre le demandeur et son ancienne élève ne violent pas les directives édictées depuis lors, qui ont le mérite d'avoir clarifié un flou juridique, ce serait sombrer dans l'arbitraire et ignorer le principe de la *lex mitior* que d'avaliser un congé fondé sur un comportement qui échappe désormais explicitement à une sanction. Il s'en suit que les justes motifs de licenciement immédiat n'étaient pas réalisés en l'espèce. f) Au vu de cette solution, il n'y a pas lieu de se pencher sur les questions, soulevées par le demandeur, de la tardivité de la réaction du défendeur et de la régularité de l'entretien non verbalisé du 10 octobre 2022. VI. Selon une jurisprudence bien établie, le licenciement signifié avec effet immédiat, même s'il ne repose pas sur de justes motifs met définitivement fin au contrat de travail en fait et en droit. L'employé ainsi

E. 40

congedié ne dispose ni d'une action en annulation d'un tel congé, ni d'un droit au maintien des rapports de travail (Aurélien Witzig, *Droit du travail*, p. 299, n. 843 ; Rémy Wyler et al., *Droit du travail*, 5e éd., pp. 8212-822 et les références). Il ne pourra pas non plus demander sa réintégration (Mercedes Novier/Susana Carreira Camarda, *Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale*, in *JdT* 2015 III 3, p. 36 et les références). Il s'en suit que les conclusions I et II du demandeur doivent être rejetées sans plus ample examen. VII. Conformément au renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, il convient de déterminer ce que le demandeur aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1er CO). Selon la doctrine et la jurisprudence relatives à cette disposition, la prétention du travailleur est une créance en dommages-intérêts (ATF du 12 juin 2001 dans la cause 4C.100/2001, consid. 6d et les arrêts cités ; Christian Favre et al., *le Contrat de travail*, code annoté, n. 1.1 ad art. 337c CO ; Novier/Carreira Camarda, *op. cit.*, p. 37). Quand bien même le droit vaudois de la fonction publique ne connaît pas de résiliation ordinaire du contrat de travail par les deux parties au sens de l'art. 335 CO, de sorte qu'en dépit du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, l'art. 337c al. 1er CO n'est pas directement applicable dès lors qu'il n'existe pas de véritable échéance du délai congé, la jurisprudence s'est généralement référée au délai de l'art. 59 al. 1er LPers-VD pour fixer l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 1er CO en cas de licenciement immédiat sans justes motifs (jugement du 26 avril 2005 dans la cause TR04.027090, M. c/Etat de Vaud ; cf. aussi jugement du 19 décembre 2006 dans la cause TR05.035176, A.

c/Etat de Vaud), parfois en se référant en outre aux articles 42 al. 2 et 335c CO ainsi qu'aux devoirs généraux des deux parties (jugement du 19 juillet 2006 dans la cause TR04.025691 H. et cts c/Etat de Vaud ; cf. aussi Novier/Carreira Camarda, loc. cit.). Il en découle que le demandeur, qui a été rémunéré jusqu'au 15 octobre 2022, a droit à une indemnité équivalente à son salaire dès cette date et jusqu'au 31 janvier 2023 compte tenu d'un délai de congé hypothétique

E. 41

de trois mois. Il ressort des pièces produites que son salaire brut s'est élevé à 9'723 fr. 25 en septembre 2022 et qu'il a touché 4'861 fr. 60 brut en octobre 2022, ce qui correspond à un demi-mois. Il a donc droit à 3 mois à 9'723 fr. 25 plus un demi-mois à 4'861 fr. 65, soit à 34'031 fr. 40, au titre de salaire pour la période du 16 octobre au 31 janvier 2023. Il convient d'ajouter le treizième salaire qui représentait 810 fr. 25 chaque mois selon les bulletins fournis. Pour la période considérée, il représente 3 mois à 810 fr. 25 plus un demi-mois à 405 fr. 10, soit 2'835 fr. 85. Le total dû au demandeur pendant le délai de congé équivaut donc à 36'867 fr. 25. Le défendeur ne soutient pas que le demandeur a réalisé une épargne par la suite de la cessation du contrat, qu'il a tiré un revenu d'un autre travail ou qu'il a intentionnellement renoncé à un revenu pendant cette période (art. 337c al. 2 CO). En cours d'instance, le demandeur n'a pas précisément chiffré le montant qu'il réclame dès le 1er novembre 2022 à titre d'indemnité de l'art. 337c al. 1er CO, montant pris en compte dans la valeur litigieuse à concurrence de 16'445 fr. 85 à défaut de conclusions actualisées. Cependant, comme on le verra ci-dessous, la conclusion du demandeur tendant à une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO ne lui sera que partiellement allouée. Dans ces conditions, le tribunal estime qu'il ne statuera pas *ultra petita* en fixant l'indemnité de l'art. 337c al. 1er CO au montant de 36'867 fr. 25 ci-dessus. VIII. Le demandeur réclame en outre l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO à concurrence de six mois de salaire. a) Selon cette disposition, applicable en vertu du renvoi de l'art. 61 al. 2 LPers-VD, le juge peut, en cas de licenciement immédiat injustifié, condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, mais qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire. Les critères de fixation sont notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi

E. 42

que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb ; 121 III 64 consid. 3c). Le versement de l'indemnité constitue la règle et il ne peut y être renoncé qu'en présence de circonstances exceptionnelles dans lesquelles, malgré le caractère injustifié du licenciement, le versement d'une indemnité de caractère punitif n'apparaît pas justifié (ATF 4C.67/2003 du 5 mai 2003, consid. 4.3 non publié aux ATF 129 III 380 ; ATF 121 III 64 consid. 4C). Son octroi suppose cependant un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas des circonstances qui lui sont imputables (ATF 116 II 300 consid. 5a in fine). b) En l'espèce, le tribunal retiendra d'abord que les rapports de travail ont duré plus de vingt ans. Cependant, cet élément doit être largement tempéré par les circonstances du licenciement. Bien que non fondé sur de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, le congé litigieux a été motivé par des considérations de moralité largement partagées par l'opinion publique dans le contexte

actuel de sensibilité à la problématique du harcèlement sexuel et de débats politiques sur les rapports intimes entre enseignants et employés. Il n'a donc pas été donné de façon particulièrement légère, ni signifié de manière particulièrement vexatoire. Selon la jurisprudence, l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO a une double finalité : punitive et réparatrice (ATF 123 III 391 consid. 3c). Sous l'angle punitif, il convient de ne pas sanctionner trop sévèrement le défendeur, qui a péché par excès de sensibilité en voulant intervenir comme gardien des bonnes mœurs dans un domaine controversé et dans le cadre d'une certaine insécurité juridique. Sous l'angle réparateur, le demandeur a obtenu davantage ce qu'il réclamait en application de l'art 337c al. 1er CO et perçoit en outre des indemnités de chômage. Il faut cependant voir que son avenir professionnel paraît restreint, ce qui ressort de ses interactions avec la DGEO telles qu'alléguées dans ses nova du 30 août 2024. Tout bien considéré, une indemnité correspondant au salaire pendant un mois, arrondie à 10'000 fr., paraît équitable et sera allouée au demandeur.

E. 43

IX. En définitive, le demandeur a d'abord droit aux montants suivants en application de l'art 337c al. 1er CO : - 4'861 fr. 65 à titre de solde de salaire pour le mois d'octobre 2022 ; - 405 fr. 10 (soit la moitié de 810 fr.25) à titre de 13ème salaire pour octobre 2022 ; - 29'169 fr. 75 représentant 3 mois de salaire à 9'723 fr. 25 l'unité ; - 2'430 fr. 75 à titre de treizième salaire (3 fois 810 fr. 25) pour ces trois mois ; Hormis les cotisations de prévoyance professionnelle, les cotisations sociales devront être perçues sur ces indemnités (Wylér et al., op. cit., p. 834) qui totalisent 36'867 fr. 25. En application de l'art. 337c al. 3 CO, le demandeur a en outre droit à une indemnité de 10'000 fr. qui ne sera pas soumise aux cotisations sociales (ATF 123 V 5). Le demandeur réclame l'intérêt moratoire à partir du 15 octobre 2022, jour de réception de la lettre de licenciement de la veille. A l'instar de nombreux auteurs (Wylér et al, op. cit., p. 840 et les références), la jurisprudence vaudoise et le Tribunal fédéral ne font pas de distinction entre les différentes indemnités de l'art. 337c CO et sont d'avis que toutes sont exigibles et portent intérêt dès le licenciement immédiat (Cour civile Lopes c/Roethlisberger, 8 mars 2000 ; CREC von Arx c/Sun Store SA, 1er septembre 2004 ; ATF 4C.291/2005 du 13 décembre 2005, consid. 5.2 in fine). Il s'ensuit que l'intérêt moratoire réclamé par le demandeur lui sera alloué dès le 16 octobre 2022, lendemain de la réception de sa lettre de licenciement. Au vu de l'accord trouvé en cours d'instance sur le texte du certificat de travail du demandeur, il n'y a pas lieu de statuer sur la conclusion V du demandeur qui doit être considérée comme retirée. X. La Caisse cantonale vaudoise de chômage, qui est valablement intervenue en cours de procédure, a ouvert en faveur du demandeur un délai-cadre d'indemnisation courant du 10 novembre 2022 au 9 novembre 2024 et fixé l'indemnité journalière du demandeur à 390

E. 44

fr. 45 sur la base d'un gain assuré de 10'591 francs. a) Au vu de l'admission de l'action, l'intervenante est subrogée à son assuré, lequel n'a plus de légitimation active pour faire valoir un dédommagement à concurrence des indemnités reçues (JAR 1984 p. 198 ; JAR 1981 p. 171 ; Rehbindler, op. cit., n. 6 ad art. 337c ; Streiff/von Känel, op. cit., n. 11 ad art. 337c). b) Compte tenu de l'incapacité de travail du demandeur, puis d'une pénalité, aucune prestation n'a été effectuée avant le mois d'avril 2023. Il ressort des décomptes produits que le demandeur disposait d'un droit de 520 jours au 1er avril 2023, qu'il a touché 20 indemnités journalières de 195 fr. 25 (soit à 50 % compte tenu d'une incapacité partielle de travail) en avril 2023 pour un total brut de 3'905 fr., puis 23 indemnités journalières entières

en mai 2023 pour un total brut de 9'021 fr. 25, 22 indemnités journalières en juin 2023 pour un total brut de 8'793 fr. 90 et 21 indemnités journalières en juillet pour un total brut de 8'258 fr. 65. Sur ces montants, l'intervenante a prélevé et fait suivre les cotisations sociales usuelles. Les prestations de chômage ci-dessus représentent 29'798 fr. 70 en chiffres bruts.

c) A la différence du demandeur, l'intervenante a expressément étendu ses conclusions à la période postérieure au délai ordinaire de congé. A juste titre dès lors que le droit du travailleur licencié sans justes motifs au salaire pendant le délai de congé bénéficie de la suspension prévue par l'art. 336c CO, disposition applicable par analogie (art. 60 al. 5 LPers-VD ; Wyler et al., op. cit., p. 832). Compte tenu de la durée des rapports de service supérieure à 6 ans, la suspension peut atteindre 180 jours (art. 336c CO). En l'espèce, il ressort des certificats produits et des allégués du demandeur que celui-ci été incapable de travailler, totalement ou partiellement, à partir du 3 octobre 2022 et jusqu'au 30 avril 2023 au mois, voire même jusqu'en mai 2023. Il a donc épuisé la période de protection maximale de 180 jours qui a couru du 15 octobre 2022, jour de réception de la lettre de licenciement, au 12 avril 2023. Le délai de congé hypothétique de trois mois a donc couru du 13 avril au 13 juillet 2023 et

E. 45

doit être étendu au 31 juillet 2023 an application de l'art. 336c al. 3 CO. Il s'ensuit que l'intervenante peut prétendre au remboursement, par voie de subrogation, des prestations qu'elle a allouées au demandeur jusqu'au 31 juillet 2023, mais pas au-delà. Comme il a été vu ci-dessus, ces prestations se sont élevées à 29'798 fr. 70 en chiffres bruts. C'est donc ce montant qui sera alloué à l'intervenante, qui n'est pas liée par les conclusions de son assuré. Il ne sera pas déduit des montants à verser au demandeur dès lors qu'il concerne une période postérieure au 31 janvier 2023. XI. Au vu de la valeur litigieuse qui se monte à 82'229 fr. 25 pour les seules conclusions chiffrées du demandeur, la procédure n'est pas gratuite, mais soumise aux frais effectifs et à la moitié des émoluments ordinaires (art. 16 al. 6 et 7 LPers-VD). Les frais de la cause se montent à 5'100 fr, soit 2'500 fr. pour le demandeur et pour l'intervenante, ainsi que 100 fr. pour l'audition du témoin J._____. Le demandeur obtient gain de cause sur le principe de son action, mais ses conclusions chiffrées sont largement réduites. Au vu du sort de la cause, il convient donc de lui allouer des dépens réduits d'un tiers (art. 106 al. 2 CPC). Selon l'art. 5 al. 1er Tarif civil applicable à la procédure simplifiée suivie par le Tripac (art. 108 CDPJ applicable en vertu de l'art. 16 al. 1er LPers- VD) indépendamment de la valeur litigieuse (CACI 313 du 5 septembre 2016, consid. 2.3 ; Novier/Carreira, Panorama de la jurisprudence récente du TRIPAC, in JdT 2015 III 3, p. 46), le défraiement de l'avocat pour une valeur litigieuse de 30'000 fr. à 100'000 fr. se fixe dans une fourchette de 2'000 fr. à 10'000 francs. Les débours nécessaires sont estimés, sauf élément contraire, à 5 % du défraiement en première instance (art. 19 al. 2 Tarif civil). En l'espèce, le tribunal a tenu deux audiences. Les écritures des parties principales comportent 106 allégués et l'intervenante a produit plusieurs

E. 46

petites écritures. Quand bien même une telle ampleur ne reflète pas encore une cause ayant nécessité un travail extraordinaire au sens de l'art. 20 al. 1er Tarif civil, la valeur litigieuse se situe dans le haut de la plage tarifaire. Tout bien considéré, le tribunal fixera le montant maximum des dépens à un montant arrondi à 7'500 francs. Compte tenu de l'abattement d'un tiers, le montant alloué au demandeur à titre de dépens sera donc fixé à 5'000 fr. plus 250 fr. de débours (5 %) et 450 fr. de TVA en chiffres arrondis, soit 5'700 fr. au total. L'Etat

de Vaud et l'intervenante, qui ont procédé par le truchement de mandataires internes, n'ont pas droit à des dépens. Au vu de l'admission partielle des actions du demandeur et de l'intervenante, les frais de Justice seront répartis à raison d'un quart pour le demandeur par 1'275 fr., de la moitié pour le défendeur par 2'550 fr. et d'un quart pour l'intervenante par 1'275 francs. XII. Me Vanessa Chambour, avocate à Lausanne, a été désignée comme conseil d'office du demandeur par prononcé du 29 décembre 2022. Elle sera relevée de sa mission. En cours d'instance, Me Chambour a déjà été indemnisée, par prononcé du 15 février 2024, pour ses opérations accomplies jusqu'au 31 décembre 2023. Pour la période du 1er janvier au 3 octobre 2024, elle a produit un décompte final faisant état de 24,05 h consacrées à la cause, lequel peut être approuvé. Au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 litt. A RAJ), ce travail représente 4'329 fr. auquel il faut ajouter 5 % de débours forfaitaires (art. 3bis al. 1er RAJ), soit 216 fr. 45, et 240 fr. pour deux vacations (JdT 2013 III 3), soit 4'785 fr. 45 plus 8,1% de TVA (387 fr. 60) pour un total arrondi à 5'173 francs qui lui sera alloué à titre d'indemnité d'office. Les frais du conseil d'office du demandeur sont provisoirement laissés à la charge de l'Etat. Le demandeur devra les rembourser dès qu'il sera en mesure de le faire.

E. 47

* * *

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