

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 6 novembre 2024

---

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente  
MM. Perrot et Segura, juges  
Greffière : Mme Lannaz

\*\*\*\*\*

**Art. 61 LPers-VD ; 337 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **J.**\_\_\_\_\_, à [...], contre le jugement rendu le 21 février 2024 par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec l'**ETAT DE VAUD**, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 21 février 2024, dont la motivation a été adressée le 17 mai 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a prononcé que la demande était très partiellement admise (I), que l'Etat de Vaud remettrait à J.\_\_\_\_\_ dans les dix jours dès jugement définitif et exécutoire un certificat de travail conforme aux conditions légales et jurisprudentielles, en particulier sous l'angle du principe de bienveillance (II), que les frais de la cause étaient arrêtés à 3'750 fr., à charge de J.\_\_\_\_\_ et qu'ils étaient provisoirement laissés à la charge de l'Etat (III), que l'indemnité du conseil d'office était fixée à 17'346 fr., dont 380 fr. 10 de débours et 1'246 fr. 64 de TVA, Me Benjamin Schwab étant relevé de sa mission (IV), que le bénéficiaire de l'assistance judiciaire était tenu de rembourser les frais de justice et l'indemnité de son conseil d'office aux conditions de l'art. 123 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) (V) et que toutes autres et plus amples conclusions étaient rejetées (VI).

En droit, les premiers juges, amenés à statuer sur le licenciement immédiat de J.\_\_\_\_\_, signifié le 17 juillet 2019 par l'Etat de Vaud, ont considéré que celui-ci était fondé sur de justes motifs. Il n'y avait dès lors pas lieu de lui allouer d'indemnité ni au sens de l'art. 337c al. 1 CO, ni au sens de l'art. 337c al. 3 CO. Les premiers juges ont également rejeté l'octroi d'une indemnité de 8'000 fr. requise par J.\_\_\_\_\_ pour atteinte causée à sa personnalité postérieure au licenciement (art. 328 CO).

**B. a)** Par acte du 20 juin 2024, J.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel de ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à l'annulation du jugement attaqué et au renvoi de la cause au tribunal pour complément d'instruction dans le sens des considérants. A titre subsidiaire, il a conclu à la réforme du jugement, en ce sens que la demande soit admise et que l'Etat de Vaud (ci-après : l'intimé) soit son débiteur et lui doive immédiat paiement de la somme

brute de 36'867 fr. 25, avec intérêt à 5 % l'an dès le 17 juillet 2019, de la somme nette de 63'201 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 17 juillet 2019, de la somme de nette de 8'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 17 juillet 2019, de la somme nette de 10'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 17 juillet 2019 et de la somme nette de 12'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 17 juillet 2019, les frais de la cause étant laissés à la charge de l'Etat.

**b)** L'intimé a déposé sa réponse le 12 juillet 2024 et conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

**c)** Par courrier du 26 août 2024, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écriture et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

**1.** L'appelant a débuté ses fonctions auprès de l'intimé en 1990. Dès le 9 octobre 2009, il a été affecté à l'Établissement primaire et secondaire de [...] en qualité d'enseignant de musique.

**2. a)** Z.\_\_\_\_\_, fils de l'appelant, a effectué un apprentissage d'ébéniste à l'Ecole [...] (ci-après : [...]) de 2015 à 2018. Le 3 mai 2018, le Conseil de discipline de [...] a ouvert une procédure à l'encontre de Z.\_\_\_\_\_ et de quatre autres élèves, à la suite d'une plainte pour harcèlement à l'égard de B.\_\_\_\_\_, élève dans la même école. À l'issue de cette procédure, les auteurs ont été suspendus durant deux jours.

**b)** Dans le cadre de cette procédure, Z.\_\_\_\_\_ a contesté toutes les accusations portées à son encontre. Un entretien a été tenu le 19 juin 2018 en présence de l'appelant, Z.\_\_\_\_\_ et O.\_\_\_\_\_, Directeur de [...] [...]. Z.\_\_\_\_\_ a enregistré cette séance, à l'insu du Directeur de [...] [...].

**c)** Le 20 juin 2019, la Direction de [...] a prononcé l'échec définitif de Z.\_\_\_\_\_ de son apprentissage d'ébéniste-menuisier CFC. Cette décision a été confirmée par la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal (CDAP ; arrêt GE.2018.0262 du 9 mai 2019).

**3. a)** En parallèle de ce qui précède, l'appelant s'est adressé à la Conseillère d'Etat Y.\_\_\_\_\_, par courrier du 19 janvier 2019, afin de lui demander de répondre elle-même aux questions liées à l'affaire opposant son fils Z.\_\_\_\_\_ à la direction de l'[...], en affirmant que les démarches entreprises auprès de cette dernière étaient restées infructueuses.

**b)** Par courriel du 9 mars 2019 ayant en objet la mention « Confidentiel », l'appelant a sollicité un entretien avec la susnommée afin de trouver une solution à cette situation. Il y indiquait notamment ce qui suit :

« Encore réticent malgré tout à considérer la tête de mon département comme malveillante, je tente une dernière fois de négocier avec vous avant de solliciter l'intérêt des médias et de porter plainte contre l'[...] (...) ».

Dans ce courriel, l'appelant a accusé en outre l'[...] de mentir au sujet du dossier d'enquête. A l'appui de ce qui précède, ce dernier a mis en pièce jointe l'enregistrement audio effectué par Z.\_\_\_\_\_ lors de la réunion du 19 juin 2018.

**c)** Par courriel du 25 mars 2019, la Conseillère d'Etat a répondu à l'appelant qu'elle s'abstiendrait de tout échange tant que l'affaire n'aurait pas été tranchée par la CDAP et qu'elle se réservait le droit de donner les suites nécessaires à l'enregistrement envoyé, s'il avait été fait à l'insu de O.\_\_\_\_\_.

Par courriel du 1<sup>er</sup> avril 2019, l'appelant a écrit à la Conseillère d'Etat Y.\_\_\_\_\_ en ces termes [*sic*] :

« Chère Madame,

Si vous étiez juste, vous admettriez que la procédure auprès du tribunal administratif cantonal était déjà ouverte lorsque vous m'avez envoyé votre courrier du 14 janvier afin de permettre à [...] d'ajouter une ligne vous concernant dans sa réponse auprès dudit tribunal.

Vous ne vous êtes donc pas abstenue de tout échange avec la partie recourante durant la procédure mais plutôt de manière sélective selon l'intérêt de votre département.

Si vous étiez intègre, vous enverriez au tribunal cantonal un rectificatif de votre position par rapport à celle de [...] en tous les cas concernant la rencontre du 19 juin et les échanges ce jour-là autour de la suite scolaire envisageable pour Z.\_\_\_\_\_ en invoquant des éléments nouveaux pour vous. (J'ai parlé plus de 5 minutes avec O.\_\_\_\_\_ de solutions scolaires possibles demandées après les démarches qu'il avait proposées Annexe)

Si vous étiez éthique, vous demanderiez, en tant que supérieure hiérarchique des comptes à O.\_\_\_\_\_ sur les différences entre ses affirmations devant le tribunal cantonal et ta réalité que vous découvrez via les extraits audio. Vous lui demanderiez pourquoi il n'a pas tenu les engagements pris devant mon fils et moi.

Si vous étiez correcte, vous nous permettriez d'enfin connaître les accusations de B.\_\_\_\_\_ vis-à-vis de mon fils Z.\_\_\_\_\_, vous nous permettriez de voir les pièces qui ont permis à [...] d'affirmer que le harcèlement était avéré sans être pourtant capable de dire qui en était responsable alors qu'une procédure disciplinaire avait été ouverte.

Si vous étiez à la recherche de la vérité, vous demanderiez à [...] et à la DGEP, de produire les messages qu'ils ont prétendu oralement avoir lus dans cette affaire et qui a eux seuls avéreraient une situation de harcèlement. Messages que chacun des jeunes nient totalement avoir envoyés mais à chacun desquels jeunes ont prétend que cela concerne un tiers donc inaccessible.

Si vous étiez honnête, vous reconnaitriez qu'une suspension est une sanction et imposeriez à [...] de nous fournir les explications officielles qui ont conduit à cette décision de manière à ce que nous puissions enfin faire recours contre cette décision officielle sans attendre de nouveaux mois interminables.

Si vous étiez prête à assurer votre rôle hiérarchique, vous demanderiez à [...] des comptes sur l'apparition d'un ou plusieurs faux dans tes titres dans le dossier de Z.\_\_\_\_\_, vous lui demanderiez pourquoi elle a envoyé le dossier trafiqué de l'élève de Z.\_\_\_\_\_ en réponse à la demande de son avocate qui demandait à pouvoir consulter le dossier de la commission de discipline, vous lui demanderiez pourquoi apparaît soudain dans sa réponse au tribunal cantonal un prétendu témoignage sur des

profils WA des jeunes accusés à tort (et qui dénoncent cette nouvelle calomnie) alors que ce témoignage n'a encore jamais été évoqué ou mis à disposition de Z.\_\_\_\_\_ et ses camarades malgré les demandes - vous demanderiez des comptes à [...] dans la gestion plus que douteuses des absences, dans la gestion administrative tout court (erreur de moyennes semestrielles - convocation et attestation d'assurance pour l'année 2018-19 - convocation aux examens), vous demanderiez à Mme [contenu caviardé] pourquoi elle n'a pas répondu à mes questions de procédure envoyées par recommandé et par mail mi juillet. vous demanderiez à Mme [contenu caviardé] pourquoi elle n'a pas organisé la rencontre avec la DGEP vers la mi-août, avant la fin des vacances comme elle s'était engagée à le faire par téléphone début juillet.

Si vous étiez capable d'introspection et de remise en cause de vos propres attitudes (ou de celles dictées par vos subordonnés qui vous soumettent les documents à signer), vous vous demanderiez pourquoi vous n'avez pas réagi, ni répondu quand un apprenti a abandonné sa formation à cause de ces mêmes événements et de l'attitude de [...] et qu'il vous a envoyé un courrier rédigé par son avocat pour vous faire part de cet état de fait - vous vous excuseriez pour certains de vos partis pris dans votre décision dans le cadre du recours de Z.\_\_\_\_\_ qui ont eu un caractère blessant et humiliant pour lui qui vous a décrit honnêtement ce qui s'était réellement passé durant la fin de l'année scolaire dernière.

Si vous étiez empathique, vous reconnaitriez que la somme de tous les éléments négatifs amenés par l'attitude de [...] aux jeunes apprentis dont vous aviez la responsabilité et que vous auriez dû mieux protéger dans cette affaire couvre largement l'éventuelle blessure qu'un enregistrement non autorisé peut avoir causé auprès d'un des principaux responsables de la situation par ses mensonges.

Je sais qu'avec des « si » on peut mettre « Paris dans une bouteille », mais j'ose encore espérer que quand vous vous êtes engagée politiquement vous aviez quelques « si » d'espoirs de voir le monde devenir « meilleur » et que c'est encore un partie de votre motivation actuelle.

Avec mes salutations

J.\_\_\_\_\_

Annexes :

- demande orale de considérer la situation particulière pour les résultats de Z.\_\_\_\_\_
- engagement O.\_\_\_\_\_ et délai (il ne respectera rien du tout!)

- photo de B. \_\_\_\_\_ devant une des phrases dont elle a accusé les garçons qqes semaines avant les faits lors d'une prévention à [...]
- mail de O. \_\_\_\_\_ qui dit qu'il n'y a rien dans le dossier de l'élève donc annexe suivante = faux dans les titres
- table des matières qui prouve l'ajout a posteriori d'un faux « PV du conseil de discipline » = faux dans les titres
- lettre de l'avocat d'X. \_\_\_\_\_ ».

Un échange de courriels entre l'appelant et la Conseillère d'Etat s'est ensuivi, celle-ci réaffirmant qu'elle s'abstenait de tout échange tant que la procédure était pendante devant la CDAP. Dans un retour de courriel, la Conseillère d'Etat a modifié l'objet des échanges en remplaçant la mention « confidentiel » par « votre demande d'entretien ».

Par courriel du 16 avril 2019, la Conseillère d'Etat a répondu à l'appelant en reprenant le contenu de son courriel du 25 mars 2019 et en mettant cette fois-ci en copie H. \_\_\_\_\_, nouveau directeur de l'enseignement obligatoire et supérieur hiérarchique de l'appelant, U. \_\_\_\_\_, directeur général de l'enseignement post-obligatoire, ainsi que O. \_\_\_\_\_, directeur de [...].

**d)** Le 22 mai 2019, l'appelant a publié un post sur Facebook, dont la teneur est reproduite intégralement ici [sic] :

« Con...doléances.

Parfaitement ! Je me plains !

J'ai des réclamations à formuler parce que je n'aime plus l'Etat dans lequel je me trouve aujourd'hui !

En effet, je ne vais pas bien docteur, j'ai l'impression de tourner en rond professionnellement et personnellement,

Bon, sur le plan du travail, c'est un peu normal puisqu'on nous invite officiellement à refaire un tour du propriétaire (entendez de notre Con...seillère d'Etat), un nouveau 360 con...çu par nos hautes sphères attachées à réinventer la roue à chaque changement de Cheffe, (et là ils en connaissent un rayon)...mais ne vous en faites pas, nous y avons été suffisamment entraînés les législateurs précédentes pour pouvoir retomber sur nos pieds enseignants...le moins possible.

Même si ce n'est pas diamétralement opposé, sur le plan personnel, par contre, c'est un peu plus difficile puisque cette même Cheffe et son Département me conduisent à faire encore une autre révolution...

D'abord, ils m'obligent à les suivre quand ils tournent autour du pot (plutôt pourri en l'occurrence), puis ils me coincent dans les huilés rouages du système auquel j'avais, avant, la naïveté de croire encore....

Je crois donc ingénument (mais il le fait habillé aussi, alors...) que j'ai une « tu meurs ! » cantonale. Et si ce texte devait fâcher supérieure hiérarchique et qu'elle décide de ne plus me donner de travail...et bien d'un côté je serai rassuré, parce que cela signifierait que c'est juste... viral.

Voilà donc venu le temps pour moi de faire le deuil !

Le deuil de cette puérile croyance que, dans mon canton de Vaud en 2019, le département (dont je fais aussi partie) dédié à la Formation et à la Jeunesse respecterait plus les vérités clairement démontrées par cette dernière (la Jeunesse) que les mensonges intéressés de ses plus ou moins vieux collaborateurs.

Et comme j'ai appris dernièrement que, contrairement aux trompeuses apparences langagières, une Conseillère d'Etat, n'est pas forcément psychologue...c'est vers vous, mes chers amis, que je me tourne dorénavant pour faire les étapes de mon deuil.

Comme cette saga s'inspire directement de la fameuse « Guerre des Etoiles », je ne garantis pas la scrupuleuse chronologie des épisodes du processus de deuil... par contre je vous assure que vous retrouverez la fameuse réplique asthmatique « Je suis ton père ! » ... les réalisateurs associés du DFJ ont par contre strictement interdit au dialoguiste de nous faire dire : « Je suis ton pair. » ... même à bout de souffle et épuisés par toute cette affaire.

Que la force soit avec Vous!...(remarquez...Jedi ça, Jedi rien !)

Soyons cons...mais pas seulement ».

**4. a)** L'intimé a convoqué l'appelant à un entretien de service fixé le 11 juin 2019. Dans un post Facebook publié le 3 juin 2019, l'appelant s'est référé au courrier de convocation à cet entretien, lequel contenait des informations erronées quant à son adresse de domicile, en écrivant ce qui suit [*sic*] :

« Il n'est pas impossible que je fasse quelques capsules « soyons cons...mais pas seulement » (que j'ai l'outrecuidance de considérer comme humoristiques) à propos de ce courrier reçu et dont je ne suis pas sûr d'être le destinataire...parce que si j'étais sûr d'être bien la personne con...voquée, cela relèvement certainement du « Droit du travail et on ne rigole pas avec ces choses-là ».

L'entretien de service a été tenu le 11 juin 2019 en présence du directeur général adjoint RH de l'enseignement obligatoire, de la responsable d'unité RH et de l'ancien conseil de l'appelant. Interrogé sur les divers posts publiés sur sa page Facebook, l'appelant a expliqué faire de l'humour sur le nouveau Concept cantonal 360, quand bien même il l'approuvait. Plusieurs de ses posts publiés sur Facebook étaient rédigés sur le même ton. Il a en outre précisé que ceux-ci avaient été publiés de manière privée et qu'ils n'étaient dès lors visibles que pour une centaine de personnes au plus.

**b)** Par courriels des 12 et 14 juin 2019, l'appelant a demandé à la Conseillère d'Etat la raison pour laquelle H.\_\_\_\_\_ avait été mis en copie dans sa réponse du 16 avril 2019. Il lui a en outre reproché son inaction et demandé de faire cesser le mobbing institutionnel dont il se sentait victime, avant de l'informer être menacé d'un licenciement.

Par courriel du 19 juin 2019, la Conseillère d'Etat Y.\_\_\_\_\_ a informé l'appelant que la procédure concernant Z.\_\_\_\_\_ était sans rapport avec sa convocation à un entretien de service. Elle a également rappelé que dans le cadre de la procédure de licenciement ouverte à son égard, il avait pu faire valoir ses droits de procédure et qu'il ne convenait plus de prolonger leurs échanges.

**5.** Le 21 juin 2019, O.\_\_\_\_\_ a déposé plainte pénale contre l'appelant pour infraction contre le domaine secret ou le domaine privé. Lors d'une audience de conciliation tenue dans le cadre de la procédure pénale, l'appelant a présenté ses excuses et s'est engagé à détruire l'enregistrement de la séance du 19 juin 2018 ainsi que ses copies. O.\_\_\_\_\_ a retiré sa plainte pénale le 9 septembre 2019 et une ordonnance de classement a été rendue le 17 septembre 2019.

**6. a)** Par courriel du 25 juin 2019, l'appelant a demandé à V.\_\_\_\_\_, directrice de l'Etablissement Primaire et Secondaire de [...], en mettant en copie ses collègues, d'adresser, en tant que direction, un

signal fort à deux élèves en se positionnant en autorité scolaire ferme. Il a également écrit ce qui suit [*sic*] :

« et sachant que certaines élèves ont parfois justifié à leurs enseignants leur sensation de droit à la transgression par un « je vais aller me plaindre à la directrice » ou pire « je vais en parler à mon amie la directrice », je pense qu'il est primordial que la hiérarchie de notre établissement montre un signal fort comme quoi cette impression de copinage avec la direction est un leurre non partagé par vous et que le respect du cadre nécessaire au métier d'enseignant et un point fondamental pour construire les différents savoirs ».

**b)** Dans un courriel du 26 juin 2019 adressé à H. \_\_\_\_\_ et au directeur général adjoint RH de l'enseignement obligatoire N. \_\_\_\_\_, l'appelant a exprimé son ressenti au sujet de l'entretien du 11 juin 2019 en ces termes [*sic*] :

« Je vous ai expliqué rapidement les malversations de [...] et de sa hiérarchie — y compris Madame Conseillère d'Etat en cause dans mon post du 22 mai — pour couvrir une indiscutable erreur de gestion du problème ayant des graves répercussions humaines [...] je crois personnellement à des démarches de contrainte et de pression exercées par le DFJ sur la personne J. \_\_\_\_\_ ».

**7. a)** Par courrier du 1<sup>er</sup> juillet 2019, la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO) a informé l'appelant de l'ouverture d'une procédure de licenciement pour justes motifs à son égard. Elle a invoqué à ce titre la publication des posts Facebook des 22 mai et 3 juin 2019 ainsi que l'entretien du 11 juin 2019, lors duquel l'appelant avait été interrogé sur ceux-ci, et avait été averti qu'un tel comportement constituait une violation de ses obligations de collaborateur. La DGEO a en outre reproché à l'appelant les courriels subséquents envoyés à la Conseillère d'Etat, ainsi que les courriels adressés à la directrice de l'établissement de [...] au sujet de l'impression de « copinage » soulevée.

La direction de la DGEO a conclu ce courrier en offrant la possibilité à l'appelant de se déterminer par écrit sur les faits qui lui étaient reprochés ou de solliciter une nouvelle rencontre.

**b)** Par courrier du 11 juillet 2019 de son conseil, l'appelant s'est déterminé sur les faits qui lui étaient reprochés et a requis l'abandon de toute procédure de licenciement.

**c)** Par courrier du 17 juillet 2019, l'intimé, par l'intermédiaire de la DGEO, a licencié l'appelant avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 61 LPers-VD. L'intimé a notamment reproché à l'appelant de ne pas avoir pris en compte les reproches concernant la gravité de son comportement en lien avec la publication de ses posts sur Facebook, ni l'injonction de séparer les faits ayant conduit à sa convocation et le traitement de l'affaire de son fils. Enfin, une violation de ses obligations professionnelles a été constatée (art. 50 LPers-VD).

**8. a)** Par acte du 14 juillet 2020, l'appelant a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale d'une requête de conciliation dirigée contre l'intimé en concluant, avec suite de frais et dépens, à ce que celui-ci soit condamné à lui verser un montant brut de 36'867 fr. 25, avec intérêt à 5 % l'an dès le 17 juillet 2019, d'un montant net de 63'201 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 17 juillet 2019, d'un montant net de 8'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 17 juillet 2019 et d'un montant net de 12'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 17 juillet 2019, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail remplissant les conditions légales et jurisprudentielles, notamment respectant le principe de bienveillance, dans les dix jours dès jugement définitif et exécutoire.

**b)** Le 14 juillet 2020, l'appelant a déposé une requête d'assistance judiciaire. Par décision du 16 juillet 2020, le bénéfice de l'assistance judiciaire lui a été accordé.

**c)** Lors de l'audience de conciliation du 28 août 2020, l'intimé a conclu reconventionnellement à ce que l'appelant soit condamné à lui

verser le montant du salaire indûment perçu pour le mois d'août 2019, montant qui serait précisé en cours d'instance mais qui n'était pas inférieur à 8'300 francs.

L'audience de conciliation n'ayant pas abouti à un accord, une autorisation de procéder a été délivrée sur le siège.

**d)** Le 30 novembre 2020, l'appelant a saisi les premiers juges d'une demande dirigée contre l'intimé, en prenant les mêmes conclusions que dans la requête de conciliation précitée.

**e)** Au pied de sa réponse du 1<sup>er</sup> mars 2021, l'intimé a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par l'appelant.

**f)** Le 16 août 2021, l'appelant a déposé une réplique et a confirmé ses conclusions. Il a ajouté une nouvelle conclusion, tendant à ce que l'intimé soit condamné à lui verser un montant net de 10'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 17 juillet 2019.

**9.** Lors de l'audience d'instruction du 28 novembre 2022, les témoins X.\_\_\_\_\_, O.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_ ont été entendus.

**10. a)** Une audience de jugement a eu lieu le 1<sup>er</sup> novembre 2023, lors de laquelle le tribunal a procédé à l'interrogatoire des parties et a entendu les témoins L.\_\_\_\_\_ et N.\_\_\_\_\_.

**b)** Le témoin N.\_\_\_\_\_, directeur général adjoint de la [...], s'est exprimé sur l'entretien de service qui avait eu lieu en juin 2019, lors duquel il avait essayé de comprendre si l'appelant exprimait une opinion politique en tant que citoyen qui n'était pas content du choix de son canton, ce qui s'est avéré ne pas être le cas. L'appelant aurait alors expliqué que son attitude s'expliquait par le fait que son fils n'aurait pas été traité de manière correcte. L'attention de l'appelant avait alors été attirée sur le fait qu'il pouvait emprunter les voies légales prévues à cet

effet pour faire valoir les droits de son fils dans le cadre de la procédure disciplinaire de [...], mais qu'il ne fallait pas utiliser un média comme Facebook et poster ce genre de contenu. Le témoin a précisé qu'il n'y avait pas de procès-verbal de l'entretien de service, le département n'ayant pas l'habitude d'en prendre systématiquement. Le collaborateur pouvait en revanche se prononcer dans la lettre de grief ou dans le cadre de l'ouverture de la procédure de licenciement sur les propos rapportés en lien avec l'entretien de service. Finalement, le témoin a précisé qu'il n'avait pas été informé de la situation de l'appelant en lien avec [...] et que personne ne lui avait demandé de le faire partir.

**c)** Interrogé en qualité de partie, l'appelant a expliqué avoir créé un personnage pour faire des blagues sur Facebook. C'était sous cette facette qu'il avait procédé à la publication des posts litigieux faits sur le ton du gag. L'appelant a expliqué que c'était une manière de faire preuve de résilience face à une situation qui le dépassait, c'est-à-dire « face au refus de la cheffe du département de tirer les conséquences de l'enregistrement d'un directeur qui ne dit pas la vérité ». Il a précisé n'avoir jamais nommé les personnes impliquées dans son post Facebook du 22 mai 2019. L'appelant a également indiqué respecter la hiérarchie au travail, mais avoir l'impression de faire l'objet de contrainte et qu'on voulait le faire taire en tant que père, au-delà de son statut de collaborateur. D'après lui, la problématique du post Facebook n'avait rien à voir avec son métier, mais avec son statut de père et de citoyen. Il a soutenu que son licenciement du 17 juillet 2019 avait été prononcé en raison du fait qu'il était le père de Z.\_\_\_\_\_ et de sa personnalité qui « aime faire bouger les choses ». Les échanges qu'il avait eus avec la cheffe du département avaient été, à son avis, l'élément « détonateur » du licenciement. L'appelant a finalement précisé que l'affaire avait eu de lourdes conséquences sur sa vie, notamment familiale.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** La décision entreprise a été rendue par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, qui est une autorité judiciaire (art. 2 al. 1 ch. 1 let. f LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]) formée par des magistrats judiciaires au sens de la LOJV (art. 15 al. 4 LPers-VD). La cause porte sur des rapports de travail. Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD, la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02). L'art. 104 CDPJ prévoit que le CPC est applicable supplétivement aux affaires de droit cantonal confiées à la juridiction civile, tant qu'une loi spéciale ou les dispositions qui suivent du CDPJ ne disposent pas du contraire. Ainsi, les voies de droit sont régies par le CPC à titre supplétif.

L'art. 308 al. 1 let. a CPC ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance, dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV) dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

**1.2** Pour être recevable, l'appel doit toutefois être motivé et comporter des conclusions. Selon la jurisprudence, pour satisfaire à son obligation de motivation de l'appel prévue par l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2 ; TF 5A\_503/2018 du 25 septembre 2018 consid. 6.3). Il en résulte que, lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être les « faits pertinents », sans rien indiquer sur le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient pas à la Cour d'appel civile de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 23 août 2022/428 consid. 3 ; CACI

12 juin 2020/238 consid. 2.2 et les réf. citées ; Colombini, Code de procédure civile, Condensé de jurisprudence fédérale et vaudoise, n. 8.2.2 ad art. 311 CPC). Il n'y a en outre pas lieu d'entrer en matière sur les griefs de constatation inexacte des faits, qui se réfèrent de manière toute générale aux « pièces du dossier », sans mentionner des pièces précises, ou à des allégations pour lesquelles aucune pièce n'est mentionnée (CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2 ; CACI 16 décembre 2019/665 consid. 4.2). Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne suffit pas que l'appelant renvoie simplement à ses arguments exposés devant le premier juge ou qu'il critique la décision attaquée de manière générale (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1) ; il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. La motivation est une condition légale de recevabilité de l'appel, qui doit être examinée d'office (TF 5A\_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5). Ainsi, notamment, lorsque la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (TF 4A\_621/2021 du 30 août 2022 consid. 3.1 ; TF 4A\_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3), ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (TF 5A\_577/2020 précité consid. 5 ; TF 4A\_97/2014 précité consid. 3.3 ; TF 5A\_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2 ; sur le tout : TF 5A\_779/2021, 5A\_787/2021 du 16 décembre 2022 consid. 4.3.1).

Le Code de procédure civile ne prévoit pas qu'en présence d'un mémoire d'appel ne satisfaisant pas aux exigences légales, notamment de motivation, un délai raisonnable doive être octroyé pour rectification. L'art. 132 al. 1 et 2 CPC ne permet pas de compléter ou

d'améliorer une motivation insuffisante, ce même si le mémoire émane d'une personne sans formation juridique, et il ne saurait être appliqué afin de détourner la portée de l'art. 144 al. 1 CPC, lequel interdit la prolongation des délais fixés par la loi (TF 5A\_23/2019 du 3 juillet 2019 consid. 3.2.2 ; TF 5A\_488/2015 du 21 août 2015 consid. 3.2.2). Aussi le défaut de motivation suffisante rend-il l'appel d'emblée irrecevable, sans qu'il y ait lieu d'interpeller l'appelant (TF 5A\_65/2022 du 16 janvier 2023 consid. 3.5.1 et 3.5.2 ; TF 5A\_209/2014 du 2 septembre 2014 consid. 4.2.1 ; TF 4A\_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3). Il n'y a pas non plus lieu, en pareil cas, de statuer sur la base du dossier (TF 5A\_438/2012 précité consid.2.4).

**1.3** En l'espèce, formé dans le délai légal auprès de l'autorité compétente par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et satisfaisant aux exigences prescrites par la loi, l'appel est recevable, sous réserve de ce qui suit (cf. *infra* consid. 3.4.3).

**2.** L'art. 310 CPC dispose que l'appel peut être formé pour violation du droit (let. a), ainsi que pour constatation inexacte des faits (let. b). 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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A\_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe

d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A\_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel).

### **3.**

**3.1** Dans des griefs qu'il convient d'examiner en premier, l'appelant reproche aux premiers juges une mauvaise application des règles relatives au licenciement immédiat.

### **3.2**

**3.2.1** Selon 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 (JdT 2012 III 177 ; CACI 2 mai 2023/180 consid. 4.1.1 et les références citées), ce qui a été confirmé par le Tribunal fédéral (TF 8C\_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.1).

Les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de l'Etat peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (TF 8C\_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2). L'autorité d'engagement dispose, en présence de justes motifs, d'une liberté d'appréciation dans le choix de la sanction (modification ou résiliation des rapports de service),

laquelle est toutefois subordonnée au principe de proportionnalité (TF 8C\_885/2017 du 11 octobre 2018 consid. 7.3 ; TF 8C\_621/2014 du 4 février 2015 consid. 5.1.2).

**3.2.2** 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 ; ATF 127 III 153 consid. Ib ; CACI 28 février 2023/92 consid. 3.4.2.2). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 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 ; ATF 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), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 ; ATF 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 réitération 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). 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). 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 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; CACI 4 mai 2021/212 consid. 5.2).

**3.2.3** De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral admet que l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. La jurisprudence n'accorde qu'un court délai à l'employeur parce que s'il attend trop, il donne à penser au salarié qu'il pardonne le comportement reproché ou que, même en l'absence de pardon, la continuation des rapports de travail est possible. La durée admissible de la période de réflexion dépend des circonstances d'espèce. En règle générale, un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables - les week-ends et jours fériés n'étant pas pris en considération - est présumé approprié ; un tel laps de temps suffit en général à l'intéressé pour mûrir sa décision et réunir les renseignements juridiques utiles. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle. Il en va ainsi, par exemple, lorsqu'au sein d'une personne morale la décision de licenciement relève de la compétence d'un organe constitué de plusieurs membres ; dans un tel cas de figure, un délai de réflexion de six jours est admissible (ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; TF 4A\_236/2012 du 2 août 2012, SJ 2013 1 65 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1).

Le délai court dès la connaissance certaine des faits fondant le juste motif. En présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair avec diligence et rapidité. Ainsi, dans la pesée des intérêts, les mesures de vérification l'emportent sur la nécessité d'une réaction rapide. Il convient de reconnaître à l'employeur la possibilité d'entreprendre de manière diligente les démarches propres à fonder sa conviction sur la réalité des faits, démarches qui peuvent comporter

l'audition de l'intéressé et/ou de collègues. Le délai est réputé respecté si la partie titulaire a communiqué sa décision à la partie adverse lors d'un entretien (en personne ou au téléphone), ou la lui a expédiée par écrit (courrier, courriel) dans ce délai ; c'est elle qui assume le fardeau de la preuve (art. 8 CC). Si la partie qui entend se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate tarde, elle est réputée avoir définitivement renoncé au licenciement immédiat (TF 4A\_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.2 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd., Berne 2024, p. 816 ss ; Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2<sup>ème</sup> éd., Berne 2022, n. 73 ad art. 337 CO).

S'agissant des rapports de travail soumis au droit public, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de rappeler que la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, selon laquelle la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant des justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail, n'était pas sans autre transposable. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée et les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct mais qu'elle dépend d'une autorité de nomination qui se réunit périodiquement seulement et qui doit confier une instruction à l'un de ses membres ou à un enquêteur externe à l'administration. Le Tribunal fédéral a néanmoins précisé que si les spécificités de la procédure administrative qui s'imposaient à l'employeur de droit public pour mettre fin aux rapports de service permettaient de lui accorder un délai de réaction plus long qu'en droit privé, il ne devait pas pour autant laisser traîner les choses, ni tarder à informer l'employé qu'une résiliation immédiate des rapports de service était envisagée (ATF 138 I 113, JdT 2012 I 231 ; TF 8C\_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 7.2.1).

Il a ainsi été jugé qu'il était excessif d'attendre trois mois pour informer l'intéressé d'une procédure de licenciement et encore quatre mois avant de le suspendre de ses fonctions (TF 8C\_141/2011 du 9 mars

2012 consid. 5.6). En revanche, un délai de trois semaines entre la connaissance des faits et le licenciement immédiat a été jugé admissible, l'intéressé ayant fait l'objet d'un interrogatoire le surlendemain des faits, puis d'une convention de suspension quelques jours plus tard et ayant été informé dix-sept jours plus tard qu'un licenciement abrupt n'était pas exclu (ATF 138 I 113 consid. 7, JdT 2012 I 231). Concernant en particulier la question de savoir si l'on doit parler de jours ouvrables ou non, le Tribunal fédéral y fait référence dans sa jurisprudence lorsqu'il parle de « deux à trois jours ouvrables » (cf. ATF 138 I 113 précité, consid. 6.3.2).

### **3.3**

**3.3.1** En l'espèce, l'appelant conteste l'appréciation des premiers juges quant au respect des incombances liées à un licenciement immédiat. Il considère que celui-ci est intervenu cinquante-sept jours, dont quarante et un ouvrables, après la première publication Facebook qui lui est reprochée (du 22 mai 2019 au 18 juillet 2019). En prenant la date du dernier courriel qui lui est reproché, le nombre de jours serait de vingt et un jours, dont quinze ouvrables (du 27 juin 2019 au 18 juillet 2019), étant précisé que le courriel du 27 juin 2019 auquel l'appelant se réfère est en réalité daté du 26 juin 2019.

**3.3.2** Il ressort du jugement attaqué que la procédure de licenciement pour justes motifs a été ouverte par courrier du 1<sup>er</sup> juillet 2019. Les motifs invoqués sont deux publications sur Facebook, les 22 mai et 3 juin 2019, un entretien du 11 juin 2019 lors duquel l'appelant a été averti que son comportement constituait une violation de ses devoirs de collaborateur, ainsi que des courriels subséquents, les 12, 14, 25 et 27 [recte : 26] juin 2019. L'appelant a ensuite été informé par courrier du 1<sup>er</sup> juillet 2019 qu'une « lettre de grief » lui serait adressée et que la possibilité lui serait offerte de se déterminer, respectivement de solliciter une nouvelle rencontre. L'appelant a réagi le 11 juillet 2019, par l'intermédiaire de son conseil, et le licenciement immédiat est intervenu par courrier du 17 juillet 2019.

**3.3.3** En l'espèce, il est manifeste que l'intimé n'a pas considéré que les seules publications Facebook constituaient des motifs de licenciement immédiat. En effet, à leur suite, il a convoqué l'appelant à un entretien le 11 juin 2019 et ce n'est qu'après l'envoi des courriels des 12, 14, 25 et 26 juin 2019 qu'une indication relative à l'ouverture d'une procédure de licenciement immédiat a été adressée. Ainsi, on ne saurait suivre l'appelant lorsqu'il plaide que la réaction de l'employeur devrait être évaluée à l'aune des quelques soixante jours entre la première publication et la réception de la lettre de licenciement. Au contraire, il faut admettre que c'est bien après avoir pris connaissance de l'ensemble des envois et publications que l'intimé a envisagé un licenciement, comme l'annonce de l'ouverture de la procédure le démontre. Ainsi, c'est au plus tôt le 26 juin 2019 - étant précisé que la prise de connaissance du dernier courriel par l'autorité d'engagement ne figure pas à l'état de fait du jugement attaqué - qu'il convient de prendre en compte pour déterminer si l'intimé a agi avec diligence.

Ainsi, se sont écoulés au plus vingt et un jours (entre le 26 juin et le 17 juillet 2019) entre la connaissance du dernier courriel et le licenciement. Si ce délai serait considéré sans aucun doute trop long dans un cadre de pur droit privé, l'appelant omet clairement ici que le rapport de travail était soumis au droit public. Dès lors, la jurisprudence relative aux obligations de l'employeur doit être appliquée avec circonspection, en particulier au vu du processus de décision. En l'occurrence, deux jours ouvrables se sont écoulés entre le dernier courriel le 26 juin 2019, et l'indication de l'ouverture d'une procédure de licenciement le 1<sup>er</sup> juillet 2019. L'employeur avait par celle-ci acté le principe qu'il estimait que les actes de l'appelant fondaient un tel licenciement. La suite de la procédure a porté sur la possibilité offerte à l'appelant de se déterminer. Or, on ne saurait le reprocher à l'intimé, la garantie du droit d'être entendu étant cardinale en matière de procédure soumise au droit public. Ainsi, dans le cadre de l'évaluation du délai, il n'y a pas lieu de tenir compte des dix jours intervenus entre l'annonce d'ouverture et les déterminations de l'appelant le 11 juillet 2019. Reçues le 12 juillet 2019, le licenciement en

est séparé de trois jours ouvrables, délai qui ne paraît pas excessif. Dans ces conditions, le licenciement immédiat a été donné dans le respect des contraintes légales et jurisprudentielles et le grief doit être écarté.

### **3.4**

**3.4.1** L'appelant conteste ensuite que les conditions d'un licenciement immédiat soient réunies. Il estime que les premiers juges n'ont pas pris en compte le nombre d'années de service, la durée relativement courte pendant laquelle les manquements retenus sont intervenus, le fait qu'aucune mise en garde a été portée à sa connaissance, ou encore que l'intimé aurait cherché à utiliser une affaire privée, soit les plaintes relatives à la situation de Z. \_\_\_\_\_, dans le cadre professionnel, provoquant ainsi - au moins en partie - sa réaction. Il estime que les premiers juges auraient dû examiner si un avertissement était suffisant ou encore si les actes de l'employeur n'avaient pas simplement pour objectif d'être certain de ne plus avoir affaire à lui.

**3.4.2** Le jugement attaqué indique, s'agissant du motif de licenciement, qu'au moment où l'appelant a publié les messages du 22 mai 2019 et du 3 juin 2019 sur Facebook, respectivement a envoyé les courriels à la Conseillère d'Etat et à la directrice de l'établissement de [...], il était collaborateur de l'intimé et enseignant dans cet établissement depuis de nombreuses années. Ainsi, il était au courant de l'importance de son rôle face à ses élèves et à ses collègues, ainsi que de l'influence qu'il pouvait avoir sur ceux-ci. Son devoir de réserve lui imposait une retenue dont il n'avait pas su faire preuve. En particulier, l'appelant s'est plaint ouvertement de l'intimé, du département et de la Conseillère d'Etat, la décrivant dans des termes peu élogieux. En outre, les propos tenus démontraient le mépris ressenti par l'appelant. Enfin, il savait que notamment la publication du 22 mai 2019 serait vue par un certain nombre de ses collègues, voire des élèves, et a donc pris le risque de rendre le département et la Conseillère d'Etat méprisables aux yeux de tiers. Les premiers juges ont sur cette base considéré que le comportement de l'appelant constituait un juste motif de licenciement immédiat.

**3.4.3** En réalité, l'appelant ne formule, dans son grief, aucune critique utile à l'encontre du raisonnement des premiers juges. Il se borne à soutenir que ceux-ci n'auraient pas tenu compte de certains éléments, tels que la durée des rapports de travail, ou encore l'existence d'une mise en garde. Il ne développe aucun moyen quant au fait que les actes qui lui sont reprochés, et qu'il semble admettre, constituent une violation du devoir de fidélité qui lui incombait envers son employeur. Quant à leur gravité, et ainsi la possibilité qu'ils puissent fonder un licenciement immédiat, l'appelant n'évoque que, sous forme de question, l'éventualité d'un examen d'un avertissement formel. Toutefois, il ne procède à aucune analyse quant à la nature des propos tenus dans ses publications et courriels. A cette aune, les griefs de l'appelant en tant qu'ils visent à contester le fondement du licenciement sont insuffisamment motivés et, partant, irrecevables (cf. *supra* consid. 1.2).

Cette appréciation ne saurait être invalidée par les développements de l'appelant au fil de son mémoire, selon lesquels l'appréciation des premiers juges aurait été différente s'il avait été fait droit à ses réquisitions de preuve tendant à l'audition de certains témoins ou à la production de certaines pièces. On comprend que l'appelant estime que ses plaintes relatives à la situation de son fils Z. \_\_\_\_\_ ont mené l'intimé à vouloir mettre fin à la collaboration, quel que soit le prétexte finalement utilisé. On en déduit, même si cela n'est pas formulé ainsi, que le réel motif de licenciement serait caché et abusif. Toutefois, l'appelant omet d'exposer en quoi les faits dont il aurait voulu obtenir la preuve auraient permis de démontrer que le motif allégué du licenciement, soit les propos tenus dans les publications et courriels, ne serait pas fondé. De même, on peine à saisir le raisonnement de l'appelant lorsqu'il relève que lesdits propos auraient été une réaction à l'attitude de l'intimé et ce qu'il estime pouvoir tirer d'une telle situation. L'argumentation de l'appelant reste très générale et ne permet pas de motiver réellement un quelconque grief recevable, par hypothèse fondé sur des moyens de preuve supplémentaires.

Enfin, on ne saurait déduire du grief développé que l'appelant se plaindrait d'un défaut de motivation de la décision attaquée, celle-ci n'abordant pas certains points soulevés en première instance. D'une part, une telle violation du droit d'être entendu ne fait pas l'objet d'un grief motivé. D'autre part, la motivation est suffisante, les premiers juges n'ayant pas à aborder tous les arguments développés pour répondre aux exigences légales et jurisprudentielles.

En définitive, les griefs relatifs à la contestation du licenciement immédiat doivent être rejetés dans la mesure de leur recevabilité.

**4.** Au vu de ce qui précède, il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant les griefs formés par l'appelant quant à l'état de fait du jugement attaqué, respectivement d'une violation de son droit à la preuve. Comme on l'a vu plus haut, les éléments de faits concernés, qui portent essentiellement sur la procédure dont son fils a été l'objet, et donc les moyens de preuve proposés, ne seraient pas susceptibles d'invalidier le raisonnement des premiers juges et donc d'avoir une incidence sur le jugement attaqué. Les griefs concernés peuvent donc être écartés.

**5.**

**5.1** En définitive, l'appel doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, le jugement étant confirmé.

**5.2** En présence d'une valeur litigieuse de plus de 30'000 fr., la procédure n'est pas gratuite (art. 16 al. 6 LPers-VD). Les frais judiciaires de deuxième instance, fixés à 2'300 fr. (art. 62 al. 1 TFJC tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.6), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

**5.3** Il ne sera pas alloué de dépens de deuxième instance à l'intimé, qui a agi par son service juridique.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile  
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté dans la mesure où il est recevable.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'300 fr. (deux mille trois cents francs), sont mis à la charge de l'appelant J.\_\_\_\_\_.
- IV.** Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance.
- V.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Benjamin Schwab (pour J.\_\_\_\_\_),
- Direction des affaires juridiques (pour l'Etat de Vaud).

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière de droit public n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de rapports de travail de droit public, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :