

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 24 février 2025

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mmes Rouleau et Cherpillod, juges
Greffière : Mme Clerc

Art. 61 LPers-VD ; art. 337 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **V.**_____, demandeur, au [...], contre le jugement rendu le 12 juin 2024 par le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec l'**ETAT DE VAUD**, défendeur, à [...], représenté par la Direction des affaires juridiques, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 12 juin 2024, dont la motivation a été adressée aux parties le 8 octobre 2024, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) a rejeté les conclusions prises par V._____ dans sa demande du 24 mai 2023 (I), a arrêté les frais judiciaires à 3'500 fr. et les a mis à la charge de V._____ (II), n'a pas accordé de dépens (III) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En substance, le TRIPAC a constaté que V._____ était employé en qualité d'enseignant par l'Etat de Vaud et qu'en date des 20 et 21 juin 2022, il avait adressé des courriels à D._____ et K._____ contenant des propos problématiques. Il a relevé qu'après avoir informé V._____ le 22 juin 2024 de son intention de résilier son contrat de travail avec effet immédiat, l'Etat de Vaud lui avait donné l'occasion de se déterminer par écrit, ce que celui-ci avait fait en date du 4 juillet 2022. Le TRIPAC a considéré que le licenciement pour justes motifs, intervenu le 14 juillet 2022 n'était pas tardif compte tenu des exigences relatives au droit de la fonction publique. Quant aux motifs, il a considéré que le contenu des courriels était particulièrement menaçant et accusateur pour ses destinataires et qu'il sortait clairement du cadre admissible de la liberté d'expression ce qui entraînait une rupture du lien de confiance, fondement de la relation de travail liant les parties. Le TRIPAC a ainsi admis que le licenciement pour justes motifs était fondé et a rejeté la demande d'indemnité présentée par V._____.

B. Par acte du 7 novembre 2024, V._____ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre ce jugement en concluant, avec suite de frais, à sa réforme en ce sens que les conclusions prises à l'appui de sa demande du 24 mai 2023 et modifiées à l'audience du 12 juin 2024 soient intégralement admises, que l'Etat de Vaud (ci-après : l'intimé) soit reconnu débiteur en sa faveur d'une indemnité brute, sous déduction des

charges sociales, de 27'859 fr. 30, avec intérêt à 5 % l'an dès le 14 juillet 2022, et d'une indemnité nette de 55'718 fr. 70, avec intérêt à 5 % l'an dès le 14 juillet 2022, à ce que les frais judiciaires soient intégralement mis à la charge de l'intimé et que celui-ci soit condamné à lui verser des dépens à hauteur de 10'000 francs.

Par réponse du 6 janvier 2024 [recte : 2025], l'intimé a conclu, avec suite de frais, au rejet de l'appel.

Par déterminations spontanées du 24 janvier 2025, l'appelant a persisté dans ses conclusions.

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

1. **a)** L'appelant a été engagé par l'intimé le 1^{er} août 2011. Il a exercé plusieurs fonctions en lien avec l'enseignement.

b) Entre 2014 et 2016, l'appelant a travaillé au sein de la Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée (ci-après : la DGEO).

D._____ a été son supérieur hiérarchique durant cette période.

c) A compter du mois d'août 2019, l'appelant a travaillé comme enseignant de [...] et d'[...] à un taux de 80 % à l'[...] (ci-après : l'établissement).

K._____ est le directeur de l'établissement.

d) En janvier 2020, l'appelant et ses élèves ont créé une exposition sur [...] au sein de la bibliothèque de l'établissement. Celui-ci a

ainsi fréquemment été en contact avec Z._____, bibliothécaire de l'établissement, employée par [...][...].

2. a) Lors du semi-confinement du printemps 2020 lié à la pandémie de Covid-19, l'appelant a eu des échanges WhatsApp et Messenger avec Z._____. Dans ce cadre, il lui a proposé d'aller boire un verre chez lui, notamment dans le but de lui présenter son épouse. Il lui a également proposé de venir faire des grillades chez lui.

Après avoir dans un premier temps accepté l'invitation de l'appelant, Z._____ l'a déclinée au motif que cela la mettait mal à l'aise et qu'elle préférait ainsi ne pas venir. Elle a ajouté qu'elle estimait que l'appelant avait parfois une attitude difficile à décrypter pour elle, qui lui donnait l'étrange impression qu'il attendait quelque chose d'elle.

L'appelant lui a alors répondu qu'il était navré et qu'il n'en était rien et a décidé de cesser tout contact avec elle.

b) En février 2021, l'appelant et Z._____ sont entrés en conflit car celui-ci s'est rendu à la bibliothèque avec ses élèves en s'en procurant les clés au secrétariat de l'établissement, pensant que la bibliothécaire était absente alors que tel n'était pas le cas.

Z._____ lui a alors adressé le courriel suivant le 4 février 2021 :

« J'ai trouvé très culotté de ta part d'aller te procurer la clé de la bibliothèque avant même de m'avoir consultée. Tu as mon numéro privé ainsi que le numéro de la bibliothèque, un coup de fil ou même un simple SMS aurait été la moindre des politesses. Aucun enseignant ne s'est jamais permis de faire cela.

[.. .]

Sache que j'ai vécu ton irruption comme une intrusion irrespectueuse. »

Le 7 février 2021, l'appelant s'est adressé à Z._____ en ces termes :

« Comme évoqué, les élèves de [...] e [...] doivent se rendre à la bibliothèque les jeudis en P1 dès cette semaine jusqu'aux vacances de Pâques pour des recherches documentaires. Nous occuperons l'espace à l'arrière de la bibliothèque. Si la bibliothèque devait être prise à ce moment-là, merci de m'en informer par retour de mail. »

c) A une date indéterminée, un parent d'élève a rapporté à K._____ que l'appelant aurait tenu les propos suivants à une élève portant le même prénom que son épouse :

« Il me sera difficile de ne pas t'appeler ma chérie. »

Le parent d'élève a également indiqué à K._____ que l'appelant aurait encore dit ce qui suit en présence de ses élèves :

« L'épée qui pend le long du corps du chevalier représente le pénis, le fourreau le sexe de la femme, que l'épée va dans le fourreau tout comme le pénis va dans le sexe de la femme. »

d) Le 18 février 2021, saisi d'une demande de Z._____, K._____ a convoqué l'appelant pour s'entretenir de la situation les opposant, ainsi que des propos rapportés par le parent d'élève.

e) L'entretien s'est tenu le 19 février 2021 en présence de l'appelant, de son épouse, de la doyenne P._____ et de K._____.

L'appelant a contesté les accusations portées à son encontre par Z._____. Il a été décidé de mettre fin à l'exposition réalisée par l'appelant sur le lieu de travail de celle-ci et l'accès à la bibliothèque lui a été proscrit.

S'agissant des propos tenus en présence de l'élève portant le même nom que son épouse, l'appelant a expliqué qu'il était possible qu'il ait dit cela mais qu'il n'y voyait qu'une blague. Il a nié les autres accusations pour le surplus.

f) Le 8 avril 2021, l'appelant a déposé une plainte pénale contre Z._____.

La procédure pénale s'est soldée par une ordonnance de classement.

g) Le 4 mai 2021, K._____ a informé l'appelant de doléances soulevées à son encontre par des parents d'élèves en rapport avec son enseignement de l'option spécifique de [...] et des propos à caractère privé qu'il aurait tenus.

h) Le 5 mai 2021, un nouvel entretien, portant sur les tests significatifs de [...] et le comportement de l'appelant, ainsi que de son rôle en tant que Praticien Formateur (ci-après : PRAFO), s'est tenu en présence de l'appelant, de son épouse, de K._____, du doyen X._____ et de la secrétaire W._____.

i) A cette occasion, l'appelant a pu se déterminer sur les questions soulevées ayant trait à une notation effectuée pour un travail de l'année précédente, les résultats catastrophiques de ses élèves à un test significatif et l'exécution d'une évaluation portant sur un chapitre non encore étudié en classe à la suite d'une confusion des chapitres enseignés par l'appelant. Celui-ci a en substance expliqué que les difficultés générales étaient dues à la situation pandémique et aux problèmes rencontrés avec la bibliothécaire. Il a également affirmé ne pas avoir pu suivre les élèves comme il le faisait habituellement. K._____ a attiré l'attention de l'appelant sur l'importance d'un retour formel et régulier sur le travail des élèves et l'a informé que certains élèves pensaient changer d'option.

S'agissant des propos que l'appelant aurait tenus sur son enrichissement, ses véhicules et ses propriétés immobilières, il les a contestés, indiquant qu'il pensait qu'il s'agissait d'une interprétation des élèves.

Enfin, K._____ lui a fait part de son questionnement quant à son rôle de PRAFO, en raison des notes évoquées ci-dessus et du contenu de ses cours. Il a également indiqué que sa confiance était encore plus ébranlée et ne pas savoir s'il allait le maintenir dans cette fonction.

j) A une date indéterminée, K._____ a retiré la tâche de PRAFO à l'appelant et a remplacé certaines de ses heures d'enseignement de [...] par de l' [...].

k) Le 22 juin 2021, l'appelant, par l'intermédiaire de son conseil, a averti K._____ du fait qu'il était très impacté sur le plan médical par l'interdiction de se rendre à la bibliothèque et le démontage de l'exposition qui s'y trouvait, le retrait de sa tâche de PRAFO, ainsi que la suppression de ses heures d'enseignement de [...]. Il lui a suggéré une médiation avec le groupe Impact afin d'envisager la rentrée du mois d'août de manière sereine.

l) Le 8 juillet 2021, K._____ a répondu à l'appelant qu'il souhaitait également le rencontrer avant la rentrée, sous la conduite de la Direction des ressources humaines de la DGEO.

m) En raison de l'état de santé de l'appelant et des agendas respectifs des parties, la séance s'est tenue le 18 janvier 2022 en présence de l'appelant, de son conseil, de K._____, de H._____, [...] de la DGEO et de J._____, spécialiste en ressources humaines.

Le conseil de l'appelant a ensuite adressé un courriel à J._____ pour rendre compte de la discussion intervenue dont la teneur est notamment la suivante :

« compte tenu du manque de confiance réciproque entre M. K._____ et M.V._____ il a été convenu que ce dernier, lorsque sa santé le permettra, reprendra progressivement une activité professionnelle dans un autre [...] [établissement] de la région [...], selon les besoins de la DGEO et en discussion avec M. V._____, tel que précisé par M. H._____ ».

3. **a)** Le 15 juin 2022, l'appelant a adressé le courriel suivant à D._____ :

« Monsieur,

Par le présent, je vous demande un certificat de travail pour la durée où j'étais au sein de votre direction.

Meilleures salutations,

V._____»

b) Le 16 juin 2022, D._____ lui a répondu ce qui suit :

« Bonjour Monsieur,

Je ne travaille plus à la [...] [...] depuis près de deux ans ; je vous laisse le soin de déposer votre demande à Mme [...], qui m'a succédé au poste de [...] [...].

Avec mes salutations les meilleures.

D._____ [...] »

c) Le 18 juin 2022, l'appelant a répondu ce qui suit à D._____ :

« Appelle-moi lundi 18h si tu veux rester maître de ta carrière. »

d) Le 20 juin 2022, l'appelant a adressé plusieurs courriels à D._____.

À 03h18, il lui a adressé le courriel suivant :

« si tu m'appelles pas à 18h00 ce lundi, alors tout va plus loin (DGA-RH – avocat – procédures). J'ai déjà commencé en contactant [...], mais ce n'est pas trop tard encore... Tu pourras remercier ton collègue K._____ qui a mis le feu en créant artificiellement un incendie et qui remet de l'huile sur le ... feu. (Répétition volontaire). ».

À 03h35, il lui a encore adressé le courriel suivant :

« Légalement, il est de ton devoir de me faire un certificat de travail. Il sera expertisé par 5 personnes : d'avocat – doyen de l'EPFL.

Tu es employé d'Etat. [...]. Tu m'appelles demain à 18h00.

J'ai déjà contacté [...]. Il y a un vieux dossier ... [...]. Elle a les infos. Tu peux remercier ton collègue K. _____ de [...]. Il a mis de l'huile sur le feu et tout réanimé.

Appelle-moi. Tu n'as rien à y perdre. Sans appel, tu en subiras les conséquences.

V. _____ . »

Enfin, à 03h59, il lui a adressé le courriel suivant :

« P.S. : on parle tout de même d'une tentative d'extorsion d'un million cinq cent mille francs (1'500'000.- CHF). Plus que tout le salaire brut que j'ai eu en travaillant à la DGEO. Expertise : EPFL.

J'ai eu un dossier de 400 pages à ce sujet rassemblant plein d'infos et d'e-mails... copie chez mon avocate. Sous ta direction à ce sujet, il y a des éléments très louches, pour ne pas dire illégaux. Et cela VA PLUS LOIN ENCORE.. »

e) Le 21 juin 2022, l'appelant a adressé un nouveau courriel à D. _____ dont la teneur est la suivante :

« Pas de réponse. Pas d'appel.

Je ne rigole plus du tout. Je te conseille de te bétonner vis-à-vis de la hiérarchie. On ne rigole pas avec 1,5 million et les bénéfices sur certaines brochures de vocabulaire et la non-rémunération d'heures.. contraintes.

Ensuite, un avocat serait une bonne idée.

Perso, cette fois, je montre les crocs. Avec mon petit QI estimé à 130, compte sur moi. Au moins [...] a eu l'intelligence (forcée ou pas ?) de quitter la DGEO. Encore une fois, tu peux remercier K. _____.

Je lâche les fauves et les procédures cette semaine. Je ne menace en rien. Je ne fais que de t'avertir. Tu as failli à ton mandat. Tu as été déloyal envers ta hiérarchie.

H. _____ sera content ! Déjà qu'il ne faisait pas le fier en février lors d'une séance. Tu vas en rajouter une sacrée couche !

Belle journée, cordialement,

V. _____ »

f) Ce même jour, l'appelant a adressé le courriel suivant à K._____ :

« J'ai contacté D._____. Je l'ai mis en garde. Nous parlons d'un litige estimé à 1,5 million de franc (*sic*) suisse plus des malversations. J'ai contacté [...]. Vous ne comprenez rien à ce que je dis. Normal. Et pourtant, vous êtes devenu complice. La seule chose que je peux vous dire à cet instant : vous avez foutu un sacré pied dans le tas ! Et vous êtes impliqué pour le coup. J'ai 400 pages juridiques derrière, effacées par D._____. Mais moi, je les ai.

Dossier sera transmis à [...].

Quant à votre bibliothécaire : un kilomètre de décalage à l'arrière : très peu pour moi, merci. C'est dit au moins clairement. Et surtout j'aime ma femme. Ses (mais en fait VOS échanges de mails), c'est juste ridicule. En plus, je vous avais montré tous les échanges. Vous êtes également parjure devant la justice ; j'en compte 11. C'est extrêmement grave, d'autant plus que vous avez été libéré de parole du CD. A votre niveau, c'est... ou alors orchestré comme le soutien mon syndicat.

J'attends votre certificat. J'y donnerai la suite adéquate en cas de désaccord. En comparaison avec tous mes anciens certificats...

Vous pouvez vous targuer d'avoir franchement foutu la merde !
Meilleures salutations,

V._____ P.S. ; transmettez aux RH, cela me fera plaisir. Vous ne me faites vraiment pas peur et je suis à deux doigts de donner des suites à tous les niveaux. Et puis vous m'avez menacé lors de notre rencontre (charmant !) : je vous attends avec plaisir pour vous recevoir avec une procédure. En attendant, une rumeur se répand à [...]. »

g) L'appelant a encore adressé plusieurs messages à D._____ durant le mois d'août 2022.

Le 1^{er} août 2022, il lui a écrit ce qui suit :

« Consulte le net : je balance tout. Surtout que tout est dans ma boîte mail privée. Souviens-toi : « l'honneur, ça se découpe et ça s'avale » dixit D._____. Moi je dis non. L'honneur est sacré. »

Le 13 août 2022, l'appelant lui a écrit :

« Autorisé par toi.

On en parlera au tribunal. Rien n'est fini. Le parapluie devra être large parce que je vais du bruit (*sic*). Tu es responsable de beaucoup : « l'honneur ça se découpe et ça d'avale (*sic*) » dixit D._____. Il y a un litiges (*sic*) à hauteur de 5 millions aussi. Ta responsabilité. A toi d'assumer. »

Enfin, le 15 août 2022, il lui a encore adressé le courriel suivant :

« Mensonge, insultes, intimidations, contraintes, travaux sous la contrainte et hors heures de services, diffamations, demande d'excuses sans justification, extorsion, parjure devant la justice et généralement [...] c'est le summum sommation et irrégularités - sans doute le feu d'artifices.

Tout est dans dans (*sic*) des mails ou documents juridiques. J'ai toutes les preuves. Après, on s'étonne de mon état de santé ? Merci l'employeur. 6 ans de maltraitance au DFJC [*Département de la formation, de la jeunesse et de la culture*].

Vous êtes tous impliqués. Vous m'avez rendu malade. »

4. a) Le 22 juin 2024, la DGEO a adressé un courrier recommandé à l'appelant pour l'avertir de l'ouverture à son encontre d'une procédure de licenciement immédiat en raison des courriels adressés du 18 au 21 juin 2022 à D._____ et K._____. Elle lui a indiqué qu'elle estimait que le comportement adopté par ce biais était contraire aux obligations prévues par l'art. 50 LPers-VD (Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; BLV 172.31) et propre à rompre tant leur rapport de confiance que celui avec son supérieur direct. Un délai a été imparti à l'appelant pour se déterminer.

b) Le 4 juillet 2022, dans le délai prolongé par la DGEO, l'appelant, par le biais de son conseil, s'est déterminé. Il a affirmé que ces courriels s'inscrivaient dans le cadre d'une énorme souffrance émotionnelle et relevé qu'ils avaient été écrits au milieu de la nuit, sous l'emprise de médicaments devenus nécessaires. S'agissant du contexte, il a mentionné un litige l'ayant précédemment opposé à l'Etat de Vaud en lien avec le site Internet « [...] », est revenu sur le conflit avec la bibliothécaire et sa vision de sa gestion, puis a finalement cité son retrait de fonction de PRAFO et le retrait de ses heures d'enseignement de [...].

L'appelant a conclu que les faits litigieux n'étaient pas de nature à justifier un licenciement immédiat.

5. a) Dès 2021, l'appelant a subi plusieurs incapacités de travail.

b) Le 15 juin 2022, l'Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud a communiqué à l'appelant que les conditions pour une prise en charge des mesures de réinsertion sollicitées par celui-ci étaient remplies et qu'il toucherait ainsi des indemnités journalières. Ces indemnités lui ont été accordées du 23 mai 2022 au 31 août 2022 puis ont été prolongées du 1^{er} septembre 2022 au 31 décembre 2022.

c) Le 27 septembre 2022, le Dr [...], médecin praticien consulté par l'appelant, a établi un rapport médical dont il ressort notamment ce qui suit :

« Sur le plan diagnostique on note un état anxio-dépressif sévère [...] consécutif à un conflit de travail [...]

On note aussi des éléments en faveur d'un stress post traumatique, ce qui a d'ailleurs résulté en un double suivi avec Mme [...], psychologue psychothérapeute qui lui prodigue des soins en EMDR [*eye movement desensitization and reprocessig, soit en traduction libre intégration neuro-émotionnelle par les mouvements oculaires*].

[...]

C'est principalement son état anxio-dépressif qui peut expliquer une capacité de discernement limitée en juin 2022 [...]. »

6. a) Le 24 mai 2023, ensuite de l'échec de la conciliation, l'appelant a déposé une demande auprès du TRIPAC contre l'intimé en concluant, avec suite de frais, à ce que celui-ci soit condamné à lui verser les sommes de 27'859 fr. 39 et de 55'718 fr. 70, toutes deux avec intérêt à 5 % l'an dès le 14 juillet 2022, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail dont le contenu devait être précisé en cours d'instance.

b) Le 16 novembre 2023, l'intimé a déposé une réponse en concluant, avec suite de frais, au rejet de la demande.

c) Le 29 janvier 2024, l'appelant a déposé des déterminations et a persisté dans ses conclusions.

d) Le 5 février 2024, une audience d'instruction s'est tenue en présence des parties et du conseil de l'appelant.

e) Le 22 avril 2024, une audience de jugement s'est tenue en présence des parties et du conseil de l'appelant. Plusieurs témoins ont été entendus.

K. _____ a notamment indiqué estimer ne pas avoir pris parti dans le cadre du litige opposant l'appelant à Z. _____ mais avoir eu le devoir d'agir, ce qui l'a amené à décider qu'ils ne devaient pas se côtoyer. Il a ainsi interdit à l'appelant d'aller à la bibliothèque et lui a demandé de démonter son exposition. Il a expliqué ses inquiétudes à l'égard de l'appelant, notamment au sujet des propos tenus par ce dernier et des évaluations manquantes. Il a précisé qu'il n'avait plus souhaité le désigner comme PRAFO et avoir remplacé ses heures d'enseignement de [...] en heures d'[...], conformément à ses prérogatives de directeur de l'établissement.

L'épouse de l'appelant a également été entendue. Elle a déclaré que l'appelant avait très mal vécu les accusations portées par Z. _____ à son encontre et les suites qui ont été données, ainsi que le retrait de sa fonction de PRAFO et de ses heures de [...]. Elle a également indiqué avoir beaucoup œuvré avec l'appelant pour la création du site « [...] ».

Lors de l'audience, les parties ont conclu un accord sur le contenu et la délivrance du certificat de travail de l'appelant par l'intimé. L'appelant a ainsi renoncé à la conclusion tendant à la délivrance de son certificat de travail.

En droit :

1.

1.1 Le jugement attaqué a été rendu par le TRIPAC, 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).

Il n'est au demeurant pas contesté que les parties sont soumises à la LPers-VD en vertu de l'art. 2 al. 1 de cette loi, l'appelant exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle il perçoit de l'Etat un salaire. S'agissant d'une cause de droit public cantonal, le droit fédéral de procédure civile n'est pas directement applicable. 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 toutefois que le CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) est applicable supplétivement aux affaires de droit cantonal confiées à la juridiction civile, tant qu'une loi spéciale ou les dispositions du CDPJ ne disposent pas du contraire. Il en va ainsi des voies de droit.

1.2 L'art. 308 al. 1 let. a CPC ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

En l'espèce, interjeté en temps utile par une partie disposant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une contestation patrimoniale d'une valeur litigieuse d'au moins 10'000 fr., l'appel est recevable.

Il en va de même de la réponse, déposée en temps utile, ainsi que des déterminations spontanées.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office, conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 5.1 et les références citées).

2.2 S'agissant de rapports de travail relevant du droit public, le juge devra s'assurer, dans l'appréciation des faits, que les principes généraux du droit administratif, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité ont bien été respectés par l'Etat (CACI du 28 février 2023/92 consid. 2 ; Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2007 III 5 p. 15).

2.3 Dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé, il doit indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge. La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle ; sa mission se limite à contrôler le bien-fondé de la décision rendue en première instance ; les griefs des parties constituent le programme de l'examen qu'elle doit accomplir (TF 4A_245/2021 du 26 octobre 2021 consid. 4.1).

Si 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_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3) ou si elle ne contient que des critiques toutes générales et superficielles 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 4A_274/2020 du 1^{er} septembre 2020 consid. 4).

Lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être les faits déterminants et établis, sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient pas à la Cour d'appel de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement attaqué pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 28 septembre 2022/485 et les références citées).

2.4 En l'occurrence, l'appelant se borne à indiquer que son appel est également formé pour constatation inexacte des faits, sans toutefois indiquer quels sont ceux, retenus par le TRIPAC, qui seraient critiqués et pour quelles raisons. Il allègue également des faits qui ne ressortent pas du jugement attaqué, en particulier les indications qui auraient été données à K._____ et H._____ au sujet des actions entreprises par l'intimé avant l'envoi du courrier du 24 juin 2022, de même que les responsabilités de chacun dans le cadre du litige au sujet du site Internet « [...] ».

En se contentant d'exposer sa propre appréciation des faits, l'appelant ne démontre pas en quoi les constatations retenues par le TRIPAC seraient erronées. Le grief de l'appelant ne satisfait pas aux exigences de motivation rappelées ci-dessus (cf. consid. 2.3 *supra*).

Partant, tant son grief que ses allégations sont irrecevables.

3.

3.1 A l'appui de sa réponse, l'intimé relève que les déterminations de l'appelant, reçues au plus tôt le 5 juillet 2022, contenaient des allégations sur un contexte de faits préexistant, soit la gestion du site Internet « [...] » et d'acharnement de la direction de l'établissement à son encontre, ainsi que l'existence du dépôt d'une plainte pénale à l'encontre de la bibliothécaire. Il fait valoir en conséquence que l'autorité d'engagement a donc dû « recevoir les explications de la direction de l'établissement concerné afin de pouvoir adresser une décision de licenciement qui tienne compte des allégations de l'appelant ». Il soutient que déterminer ce que représentait le conflit autour du site Internet, l'existence ou non d'un harcèlement sexuel ou d'autres prétendus agissements du directeur de l'établissement, requérait de prendre des renseignements auprès d'autres entités. Dans ces conditions, il souligne qu'on ne saurait considérer que le licenciement était tardif.

3.2 Les faits et moyens de preuve nouveau ne sont recevables qu'aux conditions de l'art. 317 al. 1 CPC – applicable en deuxième instance même sous l'empire de la maxime inquisitoire sociale (ATF 138 III 625 consid. 2). Les *nova* improprement dits (ou faux ou pseudo-*nova*) ne sont recevables qu'à deux conditions : ils ne sont pris en compte qu'aux conditions d'être invoqués ou produits sans retard (let. a) et de ne pas avoir pu être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). En particulier, il n'est pas admissible d'introduire en appel un moyen de preuve visant à prouver un fait qui, en faisant preuve de la diligence requise, aurait déjà pu être présenté en première instance (TF 5A_756/2017 du 6 novembre 2017 consid. 3.4). La diligence requise doit être appréciée rigoureusement (Bastons Bulletti *in* Chabloz/Dietschy-Martenet/Heinzmann [éd.], Petit commentaire, Code de procédure civile, Bâle 2020 [ci-après : PC CPC], n. 14 *ad* art. 317 CPC). Il appartient à la partie qui entend l'invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'elle a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer

précisément les raisons pour lesquelles le fait ou le moyen de preuve en question n'avait pas pu être introduit en première instance (TF 5A_338/2024 du 10 mars 2025 consid. 4.5. 1 et les références citées).

3.3 En l'occurrence, il y a lieu de constater que ces faits n'ont pas été allégués en première instance par l'intimé, qui ne soutient pas non plus qu'ils seraient recevables à l'aune de l'art. 317 CPC.

Ils sont partant irrecevables.

4.

4.1 L'appelant invoque ensuite une violation du droit en lien avec la tardiveté, selon lui, de la notification du licenciement. Il estime que l'intimé avait en sa possession tous les éléments censés fonder sa décision le 24 juin 2022 déjà et que ses déterminations du 4 juillet suivant ne justifiaient pas une nouvelle réflexion interne. Il considère ainsi qu'un délai de dix jours entre ses déterminations écrites et la décision de licenciement est excessif.

4.2 L'intimé soutient avoir réagi sans tarder compte tenu du droit d'être entendu dont il devait garantir l'opportunité à l'appelant, et du processus décisionnel. Il indique qu'à réception des déterminations de celui-ci, il a été contraint de vérifier les faits allégués auprès des personnes concernées, raison pour laquelle dix jours se sont encore écoulés jusqu'à la notification du licenciement. Il a considéré qu'un délai de dix jours depuis l'envoi des déterminations n'était pas tardif pour le prononcé d'un licenciement avec effet immédiat d'un employé de l'Etat de Vaud, compte tenu de la procédure stricte ainsi que du nombre d'intervenants dans une telle procédure.

4.3 Le TRIPAC a retenu que les faits reprochés à l'appelant s'étaient déroulés du 20 au 21 juin 2022, que l'intimé avait annoncé à celui-ci l'ouverture d'une procédure pour licenciement immédiat à son encontre par courrier du 22 juin 2022, que l'appelant s'était déterminé par

écrit le 4 juillet 2022 et que le licenciement avait été prononcé le 14 juillet 2022.

4.4

4.4.1 Selon l'art. 61 al. 1 LPers-VD, l'autorité d'engagement 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. L'art. 61 al. 2 LPers-VD précise que les art. 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

4.4.2 De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral admet s'agissant des rapports soumis entre particuliers 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 a été jugé admissible (TF 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 7.2.1 et les références citées).

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^{ème} éd., Berne 2024, p. 816 ss).

4.4.3 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 de 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). De même, un délai de vingt-et-un jours entre les faits reprochés et le licenciement pour justes motifs n'a pas été considéré comme excessif (CACI 6 novembre 2024/494 consid. 3.3.3). 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 » (ATF 138 I 113 précité consid. 6.3.2).

4.5 Tout d'abord, il sied de préciser que, comme développé avant, les faits allégués par l'intimé sont irrecevables (cf. consid. 3.3 *supra*). Il n'en sera ainsi pas tenu compte.

Cela étant, l'intimé a considéré que les courriels adressés les 20 et 21 juin 2022 par l'appelant à D._____ et K._____ constituaient des justes motifs propres à fonder un licenciement immédiat puisque c'est à leur suite qu'il lui a adressé le courrier recommandé du 24 juin 2022 l'avertissement de l'ouverture d'une telle procédure à son égard et lui octroyant un délai pour se déterminer. Ainsi, on ne saurait suivre l'appelant lorsqu'il plaide que la réaction de l'intimé devrait être évaluée à l'aune des dix jours entre ses déterminations du 4 juillet 2022 et l'envoi de la lettre de licenciement le 14 juillet 2022. Au contraire, il faut admettre que l'intimé n'a envisagé le licenciement de l'appelant qu'après avoir pris connaissance des envois de celui-ci, comme l'annonce de l'ouverture de la procédure de licenciement le démontre. Ainsi, c'est au plus tôt le 22

juin 2022 – étant précisé que la prise de connaissance du dernier courriel par l'intimé 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, il s'est écoulé au plus dix-neuf jours calendaires (entre le 22 juin et le 14 juillet 2022) entre le dernier courriel et le licenciement. Si ce délai serait trop long dans un cadre de droit privé, l'appelant perd de vue que les rapports de travail étaient ici 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 outre, on ne saurait reprocher à l'intimé le respect de la garantie du droit d'être entendu. Seul compte en définitive le délai écoulé entre la connaissance des faits et le licenciement. Compte tenu de ce qui précède, le délai de dix-neuf jours n'apparaît pas excessif. Il y a ainsi lieu de confirmer l'appréciation faite par le TRIPAC par substitution de motifs.

Le grief de l'appelant doit ainsi être rejeté.

5.

5.1 L'appelant fait encore grief au TRIPAC d'avoir considéré que le licenciement immédiat prononcé à son encontre se fondait sur de justes motifs. Il soutient que les courriels litigieux ont été adressés aux personnes qu'il tenait pour responsable du déclin de sa santé mentale et de son environnement de travail, alors qu'il était en proie à des épisodes anxio-dépressifs amenuisant sa capacité de discernement. Il plaide encore que le licenciement immédiat constitue une *ultima ratio* et qu'aucune autre solution moins incisive n'a été envisagée par l'intimé, contrairement à ses obligations.

L'intimé rétorque que l'appelant ne fait qu'évoquer le contexte dans lequel il a rédigé les courriels litigieux, sans traiter le contenu de ceux-ci qu'il considère menaçant et insultant. Examinant les propos tenus par l'appelant, il souligne qu'ils sont de nature à rompre définitivement le

lien de confiance entre les parties. Quant à l'état de santé de l'appelant, il souligne que l'unique certificat médical produit date du 27 septembre 2022, soit postérieurement aux déterminations et à la décision de licenciement, et qu'il ne permet pas d'expliquer les messages envoyés, ceux-ci n'étant pas constitués de propos décousus et absurdes, mais d'accusations mensongères et d'injures répétées sur plusieurs jours.

5.3 Le TRIPAC a considéré que le contenu des courriels adressés par l'appelant à D._____ et K._____ était particulièrement menaçant et accusateur pour ses destinataires. Il a constaté que les envois avaient été répétés sur une certaine période, relevant d'ailleurs qu'ils n'avaient pas cessé une fois le courrier du 24 juin 2022 reçu alors même que l'appelant avait été informé de l'ouverture d'une procédure de résiliation immédiate à son encontre. Cela étant, il a estimé qu'une éventuelle altération de la capacité de discernement de l'appelant couvrant l'entier des actes sur une période de près de deux mois, paraissait peu probable et ne ressortait pas du certificat de son médecin. Il a encore constaté que si les courriels du 20 juin 2022 pouvaient paraître avoir été écrits dans la précipitation, ce n'était pas le cas de ceux du 21 juin 2022, qui comportaient des salutations et des signatures. Il a considéré que ni D._____, ni K._____ n'avaient agi de manière à justifier la réception de tels courriels et que l'intention de l'appelant de nuire à son employeur était illustrée par les propos tenus par celui-ci. Il en a conclu que l'appelant avait violé ses devoirs de fidélité et de réserve et que son comportement avait rompu le lien de confiance constituant la base du rapport de travail qui lie les deux parties.

5.2

5.2.1 La formulation de l'art. 61 LPers-VD est similaire à celle de l'art. 337 CO et révèle la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers-VD un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO. Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers-VD (CACI 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).

5.2.2 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 (TF 4A_319/2020 du 5 août 2020 consid. 3 et les références citées ; 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 (TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.1 et les références citées), 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 (TF 4A_617/2023 du 8 octobre 2024 consid. 3.4.3 et les références citées), 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 (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 (TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4 et les références citées). 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 (TF 4A_72/2024 du 16 janvier 2025 consid. 3.5.1 et les références citées).

5.3 L'appelant estime qu'il convient de tenir compte du contexte litigieux antérieur intervenu dans la relation des parties. Comme exposé avant (cf. consid. 2.4 *supra*), il se borne à opposer sa propre interprétation des faits de manière irrecevable, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'écarter de ceux retenus par le jugement attaqué. Or, celui-ci n'établit pas que le litige préexistant entre les parties aurait eu une influence sur leur relation propre à justifier les courriels rédigés par ses soins. Il y a ainsi lieu de s'en tenir à ce constat.

Par surabondance, on relèvera que même s'il avait été établi, le prétendu litige qui aurait opposé les parties n'est pas pertinent pour l'issue du litige. L'appelant a demandé un certificat de travail à D._____, son ancien supérieur hiérarchique. C'est lorsque celui-ci lui a répondu qu'il ne pouvait donner suite à sa requête parce qu'il avait quitté ses fonctions et l'invitait à s'adresser à son successeur que l'appelant lui a adressé, ainsi qu'à K._____, les courriels litigieux. Ceux-ci n'avaient ainsi aucun rapport avec l'ancien litige allégué et ne sauraient être justifiés par le comportement adopté par l'appelant.

Quant à l'argument tiré de son état émotionnel et anxio-dépressif, l'appelant perd de vue qu'il a adressé de multiples courriels pendant plusieurs jours à D. _____ et K. _____ sans jamais, eût-il été en mauvaise santé en les écrivant, les rétracter ou s'en excuser avant son licenciement. L'appelant ne saurait ainsi soutenir qu'il ne voulait pas les rédiger. Le médecin de l'appelant n'exclut d'ailleurs pas la capacité de discernement de son patient dans son certificat médical postérieur aux faits, se limitant à indiquer que son état anxio-dépressif pouvait expliquer une limitation de celle-ci. L'envoi des courriels inadéquats s'est au surplus prolongé jusqu'à mi-août 2022, bien après que l'appelant s'est vu notifier son licenciement immédiat.

Par ailleurs, le litige porte sur l'envoi de courriels, acte qui peut être effectué à distance. Le fait que l'appelant était en vacances et n'avait pas de contact direct avec ses collègues est ainsi sans pertinence.

Pour le surplus, il y a lieu de constater que les courriels écrits par l'appelant et adressés à son ancien supérieur hiérarchique et au directeur de l'établissement où il exerçait son activité professionnelle sont hautement problématiques. Outre le fait qu'ils sont injustifiés - ni D. _____, ni K. _____ n'ayant commis le moindre acte susceptible d'entraîner une telle réaction - les propos qu'ils contiennent constituent des menaces et tentatives de contrainte claires inacceptables. Ils excèdent ainsi largement la liberté d'expression admissible eu égard aux devoirs de fidélité et de réserve obligeant l'appelant. Contrairement à ce que soutient celui-ci, il n'est nullement exigé que les faits justifiant une résiliation immédiate des rapports de travail interviennent directement à l'égard de l'employeur en personne. L'exigence posée consiste à ce qu'ils soient de nature à rompre le lien de confiance entre les parties et excluent la poursuite des rapports de travail. Or, tel est bien le cas.

Ce grief de l'appelant doit aussi être rejeté.

6. Vu ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC, et le jugement attaqué confirmé.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 917 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens de deuxième instance à l'intimé, celui-ci n'ayant pas procédé par l'intermédiaire d'un conseil.

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 917 fr. (neuf cent dix-sept francs), sont mis à la charge de l'appelant
V._____.
- 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 le dispositif a été communiqué par écrit aux intéressés le 28 février 2025, est notifié en expédition complète à :

- Me Filip Banic (pour V. _____),
- La Direction générale des affaires institutionnelle et des communes (pour l'Etat de Vaud),

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

- Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 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 civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 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 :